

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan sektor pertanian di Indonesia masih terbilang cukup rendah, apalagi dengan adanya fenomena penyebaran virus Covid-19 yang melanda dunia yang kemudian juga merambah ke Indonesia yang mengakibatkan sektor pertanian semakin menurun. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan sektor pertanian mencapai 2,25 persen selama 2022 dan melanjutkan tren kenaikan. Kendati demikian, laju pertumbuhan itu masih belum melampaui level pertumbuhan prapandemi. Kepala BPS Margo Yuwono menuturkan, pertanian selama 2022 menempati posisi ketiga penyumbang produk domestik bruto (PDB) sebesar 12,4 persen setelah industri yang menyumbang 18,3 persen dan perdagangan 12,8 persen. Pertanian juga masih tercatat sebagai salah satu *leading sector* lapangan usaha yang berperan penting bagi pertumbuhan ekonomi. "Namun, pertumbuhan sektor pertanian masih di bawah level prapandemi," kata Margo dalam konferensi pers di Jakarta. Pada tahun 2019 pertumbuhan sektor pertanian mencapai 3,6 persen atau turun dari 2018 yang sebesar 3,88 persen. Pertumbuhan sempat anjlok menjadi 1,77 persen tahun 2020 awal pandemi dan mulai membaik pada 2021 menjadi 1,87 persen dan menjadi 2,25 persen tahun 2022 (Republika, 2022).

Sektor pertanian memiliki peran penting di negara-negara berkembang karena sebagian besar penduduk menjadikan sektor pertanian sumber pendapatan utama mereka. Bagian besar dari Produk Domestik Bruto (PDB) suatu negara yang

dikhususkan untuk sektor pertanian menunjukkan pentingnya sektor ini bagi perekonomian negara. Jika sektor pertanian negara tersebut memberikan kontribusi yang besar terhadap PDB-nya, negara tersebut masih dianggap sebagai negara agraris. Jika sektor pertanian memberikan kontribusi kecil, itu dianggap sebagai negara industri. Di Indonesia, persentase kontribusi tahunan sektor pertanian terus menurun sejalan dengan percepatan pembangunan sektor industri yang terus meningkat.

Peran sektor pertanian bagi masyarakat perkotaan sendiri adalah sebagai penghasil bahan dan pangan, terutama bagi penduduk kota yang bekerja di pabrik, jasa dan perdagangan. Pembangunan sektor pertanian menjadi sangat penting untuk meningkatkan perekonomian masyarakat, khususnya di Kota Tasikmalaya yang telah memiliki banyak sektor industri. Model sistem agribisnis yang harmonis dan terintegrasi dengan keterkaitan yang erat antar subsistem menjadi fokus pembangunan pertanian. Subsistem agribisnis meliputi pengadaan dan distribusi sarana produksi, pengembangan teknologi dan sumber daya pertanian, subsistem produksi pertanian atau peternakan, subsistem pengolahan hasil pertanian (agroindustri), dan subsistem pemasaran hasil pertanian. Agar sistem pertanian berfungsi secara efektif, keempat subsistem ini harus bekerja sama. Tentunya beberapa subsistem tersebut harus berfungsi dengan baik untuk memaksimalkan kemajuan sektor pertanian.

Eksistensi Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan di Kota Tasikmalaya akan sangat membantu masyarakat utamanya para petani untuk proses pemulihan pascapandemi di bidang pangan dan pertanian. Para petani di Tasikmalaya

berpotensi untuk dikembangkan dan didukung oleh ketersediaan lahan yang dapat digunakan untuk bercocok tanam. Salah satu usaha tani yang didukung oleh program pemerintah melalui Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Tasikmalaya adalah dengan memberikan bibit, atau modal usaha kepada mereka yang tidak mampu.

Fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk menjadikan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan sebagai lokasi penelitian, terlebih saat ini masih merupakan waktu pemulihan pasca pandemi Covid-19 yang baru saja selesai. Peran Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya menjadi sangat penting untuk membantu bangkitnya perekonomian di Indonesia, dan penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi internal perusahaan, karena kelancaran program-program yang telah di rencanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya itu sendiri harus didukung oleh kondisi internal yang baik.

Meskipun tampak berperan sangat penting dan membantu masyarakat di industri pertanian, berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (MSDM). “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” (Hasibuan, 2019: 10). Berdasarkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka penting bagi sebuah organisasi atau lembaga untuk

memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang ada demi tercapainya pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal.

Permasalahan yang pertama disebutkan oleh lembaga dinas yaitu adalah mengenai kinerja karyawan yang tidak mengalami peningkatan secara signifikan dari tahun ke tahun yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan**

Indikator	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
<b>Kualitas</b>	100	86,3921	86,4%	100	83,3996	83,4%	100	81,1161	81,1%
<b>Disiplin</b>	100	85,3468	85,3%	100	79,9827	80,0%	100	82,6524	82,6%
<b>Kerja Sama</b>	100	80,4527	80,4%	100	77,8451	77,8%	100	75,0056	75,0%

*Sumber:* Bagian Kepegawaian Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Tahun 2020-2022.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya berperan sebagai staf pemerintah yang membantu proses pemulihan pada sektor pertanian demi perbaikan perekonomian di Indonesia, Mereka berperan penting sebagai penggerak utama dinas yang kinerjanya diperhatikan langsung oleh pemerintah. Sedangkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan PNS Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya, pada bagian kinerja karyawan tidak ada perubahan yang signifikan bahkan cenderung mengalami penurunan. Maka dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target itu masih kurang atau bahkan terbilang tidak ada kenaikan karena karyawan tidak merasa terdorong dan merasa jenuh dengan pekerjaan mereka.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, perubahan yang tidak signifikan tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang bekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti Wulandari, 2016: 5). Maka dari itu penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan dan mengevaluasi hasil kinerja yang menurun, karena pentingnya pemaksimalan kinerja karyawan akan sangat berdampak terhadap kemajuan suatu organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan, “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi” (Sutrisno, 2016:172). Hal ini selaras dengan tujuan peningkatan kinerja karyawan, bahwa “Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu” (Wibowo, 2017:43). Dilihat dari uraian tersebut, perbaikan pada kinerja karyawan akan meningkatkan berbagai aspek secara keseluruhan dengan lebih luas, maka dari itu kinerja karyawan dirasa penting untuk dievaluasi dan diperbaiki.

Selain data yang disajikan pada Tabel 1.1, peneliti juga memperoleh informasi lain yang diperoleh melalui wawancara bersama Ibu Elin Subbagian kepegawaian dinas. Dalam proses wawancara, pihak perusahaan menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja di dinas umumnya melakukan pekerjaan sehari-hari sesuai dengan tugasnya, namun mereka tidak terdorong untuk bekerja lebih dan

memaksimalkan kinerja. Karyawan memiliki ambisi yang rendah untuk mencapai prestasi kerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah kompensasi yang telah diatur berdasarkan golongan, sehingga tidak memotivasi karyawan untuk bekerja lebih dari tugas yang diberikan. Selain itu, pada realisasinya, atasan jarang sekali memuji peran serta prestasi bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Elin Subbagian Kepegawaian penulis menduga bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi menurunnya kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya. “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2016:111). Semakin baik motivasi kerja, maka karyawan akan semakin terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Asmawiyah et al., 2020). Akan tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh penelitian terdahulu (Yuli Suwati, 2013), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda membuat penulis merasa bahwa perlu untuk dilakukan penelitian ulang terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk membuktikan pendapat tersebut.

Selain mengenai motivasi kerja, pihak perusahaan juga menyebutkan bahwa terdapat permasalahan lain seperti komunikasi interpersonal yang cenderung buruk.

Karena di luar pekerjaan, antar karyawan jarang sekali mengobrol dan berinteraksi. Mereka cenderung sibuk pada kegiatannya masing-masing, sehingga kemistri antar pegawai menjadi sangat rendah. Hal tersebut menimbulkan perasaan canggung dan segan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Selain itu terdapat pula permasalahan terkait fasilitas, dimana belum terdapat kamera CCTV yang memunculkan perasaan tidak nyaman. Terlebih beberapa waktu lalu terdapat kejadian pencurian ponsel milik salah satu karyawan yang menjadi sulit untuk di usut karena tidak adanya fasilitas yang memadai.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan juga perlu untuk diperhatikan oleh lembaga agar dapat menumbuhkan perasaan nyaman bagi karyawan, dengan begitu karyawan dapat lebih fokus memaksimalkan kinerjanya di lembaga. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik inilah yang menyebabkan kondisi menurunnya kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Heruwanto et al., 2020). Namun peneliti juga menemukan penelitian lain yang memiliki hasil berbeda, yaitu penelitian terdahulu, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hanafi dan Yohana, 2017). Maka dari itu peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh motivasi kerja yang telah ada serta lingkungan kerja yang telah terbentuk

terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dianalisis bagaimana “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya”. Hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dapat digunakan apabila penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai positif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan situasi yang telah ada. Sedangkan apabila hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja yang telah ada memiliki nilai negatif, maka perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki situasi yang telah ada supaya menjadi lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini akan dituangkan dalam judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana motivasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

3. Bagaimana kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.
2. Lingkungan kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan pada pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberi hasil yang sangat bermanfaat dan berguna, diantaranya untuk hal-hal berikut.

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Terapan Ilmu Pengetahuan

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan syarat dalam penyelesaian studi S1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, selain itu juga hasil penelitian di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan berpikir penulis pada bidang manajemen sumber daya manusia.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

### c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang dapat dijadikan bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

### d. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan yang beralamat di Jalan Leuwi Dahu No.85, Parakannyasag, Kec. Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan terhitung mulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan November 2023.