

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dimana ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada di instansi/kelompok, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak berjalan/tidak berarti.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang tepat dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. dengan hadir dan bekerja bukanlah jaminan pegawai akan bekerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh, dikarekan bisa saja pegawai bermalas malasan dan tidak hadir tepat waktu, yang berakibat mempengaruhi kinerja di instansi tersebut.

Dalam menjalankan instansi/organisasi terdapat beberapa bagian penting dalam menjalankan tugas, visi dan misi instansi/organisasi tentunya berbeda-beda, tetapi instansi organisasi akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaan apabila salah satu dari aspek ada yang hilang atau tidak mengalami

kemajuan. Aspek-aspek penting disini salah satunya adalah sumber daya manusia yang disini dapat kita lihat dalam suatu instansi/organisasi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu instansi. Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menetapkan standarisasi kemampuan atau *skill* ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik

Karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi instansi. Sebagus apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan instansi dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/skill yang diinginkan instansi menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan instansi tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas instansi dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia dengan instansi memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan instansi dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan instansi saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Mengelola SDM pada dasarnya merupakan kegiatan dalam mengelola pegawainya (SDM) sejak proses pegawai di rekrut sampai dengan pegawai memasuki masa pension dari instansi, kegiatan ini tentunya akan terus berkesenimbangan, untuk itu tentunya harus ada perencanaan pengelolaan

SDM sehingga menjadi aspek terpadu dan terpisahkan pola/rancangan setiap instansi tentunya berbeda-beda tergantung dari tujuan dan visi misi instansi selanjutnya rancangan diimplementasikan dan dapat di terima.

Menurut Siagian (2003) Sumber Daya Manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019), 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.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah Untuk Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal, Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dinas pertanian kota sungai penuh merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan di sector pertanoian masyarakat, Tugas Pokok dinas pertanian adalah membantu Walikota/Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah untuk sector pertanian masyarakat.

Dinas pertanian Kota Sungai Penuh adalah dinas pemerintahan yang bergerak dibidang pertanian, Dinas pertanian Kota Sungai Penuh merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan di sector pertanian masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan perlindungan, pengelolaan dan perumusan kebijakan di bidang rehabilitasi pertanian bagi masyarakat.

Menurut Robbins (2003) Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Suasana yang kurang kondusif, tidak adanya penghargaan prestasi kerja dan kurangnya perhatian dari atasan atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja pegawai. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan disiplin kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui ditingkatkan jumlah kompensasi dan mewujudkan kepuasan kerja.

Hal ini bisa dilihat dari pekerjaan yang dilakukannya apakah bersungguh-sungguh dan tidak terpaksa, dilaksanakan dengan baik dan penuh semangat, jujur dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya Oleh sebab itu, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja pegawainya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan Dinas Pertanian Kota Sungai Penuh.

Menurut Husein Umar (2007) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. arti kompensasi lainnya yakni pemberesan piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan utangnya, jumlah intensif ataupun gaji sering kali menjadi sorotan peneliti seperti di tabel berikut.

Tabel 1.2

Tingkat Intensif Pegawai Negeri Sipil Dinas pertanian

| No | Intensif yang diterima | Jumlah pegawai | Pesentase (%) |
|--------|------------------------|----------------|---------------|
| 1 | Rp. 4.000 000 | 5 | 10,0% |
| 2 | Rp. 5,200 000 | 19 | 56,7% |
| 3 | Rp. 8.800.000 | 12 | 33,3% |
| JUMLAH | | 32 | 100% |

Dinas pertanian Kota Sungai Penuh 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas bahwa tingkat intensif pegawai negeri sipil Kota Sungai Penuh cukup tinggi, rata-rata dari pegawai menerima kompensasi Diatas empat juta rupiah. Tetapi masih ada juga diantara pegawai yang menerima Kompensasi 3 juta rupiah. kompensasi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai (2019) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan.

Fenomena mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kecamatan kumun debai kota sungai penuh dapat dilihat fenomena dari variable disiplin kerja yaitu kurang nya kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan yang ditetapkan sangat berpengaruh terhadap efektifitas kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi.

Fenomena mengenai Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pertanian kecamatan kumun debai Kota Sungai Penuh dapat dilihat fenomena dari variabel

Lingkungan kerja adalah rendahnya tingkat kenyamanan di lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja sangat berpengaruh pada pada efektifitas pegawai dalam berkerja.

Manfaat lingkungan kerja yang baik menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dikemukakan Siagian (2014)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja pegawai yang kurang nyaman akan menyebabkan pegawai kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa pegawai. Intansi-intansi sangat kurang mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak kantor, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini belum sepenuhnya disediakan oleh pimpinan padahal jika diperhatikan maka ini merupakan upaya agar pegawai merasa nyaman dan betah mengingat pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam kemajuan dinas pertanian.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di Dinas pertanian Kota Sungai penuh”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?

4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara parsial dan berapa besar pengaruhnya
3. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara parsial dan berapa besar pengaruh
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas pertanian secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi Intansi akademis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

