

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas organisasi yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Memang sudah tujuan keseluruhan MSDM untuk dapat menawarkan manajemen tingkat kepuasan kerja tertinggi, yang tetap dapat memberikan kontribusi pada nilai perusahaan (*company value*) dalam jangka pendek dan panjang.¹ Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam memberikan nilai tambah (*added value*) bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat sekarang ini menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penentu kemampuan perusahaan dalam memenangkan dalam persaingan.²

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sistematis, artinya memerlukan langkah-langkah yang terencana dengan baik untuk meningkatkan kinerja. Proses perbaikan kinerja bukanlah tugas jangka pendek, melainkan proses pembangunan evolutif yang lebih berjangka panjang. Manajemen berbasis kinerja pada akhirnya akan berdampak pada perbaikan budaya kinerja. Perubahan budaya membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, perubahan dalam budaya kinerja juga membutuhkan perencanaan yang matang, holistik dan jangka panjang.³

Model manajemen kinerja klasik lebih menekankan pada input yaitu pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja berfokus pada pelaku yang menunjukkan atribut-atribut, karakteristik, dan kualitas personal yang dipandang sebagai faktor utama kinerja. Faktor kinerja pegawai harus ditekankan untuk selalu diperhatikan baik oleh atas pegawai sebagai orang yang bertanggungjawab secara hirarki terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pegawai yang tidak menunjukkan kinerja yang baik akan menjadi beban bagi organisasi. Disisi pegawai itu sendiri,

¹ Irfan Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 1.

² Wahibur Rokhman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011) 1

³ Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: akademi manajemen perusahaan ykpn, 2005), 5.

kinerja pegawai akan dinilai sebagai salah satu pertimbangan dalam melalui jenjang kepangkatan dan karir selanjutnya.

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas. Efisiensi dan efektivitas yang tinggi dan dapat menentukan kemajuan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan sistem kompensasi yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tersebut. Menurut Sedarmayanti Kinerja merupakan hasil kerja para karyawan, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaan tersebut harus ditunjukkan secara konkrit dan terukur. dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.⁴

Pada pengamatan yang dilakukan penulis dibidang ketahanan pangan kudus yaitu kinerja para pegawai yang kurang optimal sehingga belum bisa terlihat secara maksimal. Ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi kinerja supaya para karyawan bisa menjalankan kerjanya dengan maksimal dan bisa meningkatkan semangat dan keseriusan dalam bekerja.

Menurut saripuddin Lingkungan kerja adalah ruang kerja umum dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan.⁵ Menurut pengamatan penulis faktor lingkungan kerja dari bidang ketahanan pangan Kudus bisa dikatakan bahwa salah satu faktor-faktor dari menurunnya kinerja dari karyawan, karena kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Suasana kerja yang kurang mendukung seperti kurangnya penyejuk ruangan sehingga membuat udara menjadi sedikit panas.

Disiplin adalah ketaatan kepada aturan atau kebiasaan. Baik norma tertulis maupun norma tidak tertulis yang berlaku di dalam suatu organisasi atau di tengah-tengah masyarakat. Menurut hasibun disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah berlaku. Pada penelitian yang penulis lakukan di bidang ketahanan pangan Kudus yaitu ada beberapa karyawan yang masih kurang mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Seperti karyawan yang belum saatnya jam istirahat dia istirahat lebih dulu.

⁴ Nurun Nadhifah, “Analisis Kinerja Karyawan Industri Tas Omah Kreasi Tas Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak Jawa Tengah”, *Jurnal Visi Manajemen* Vol 4 No 3 (2019), 553

⁵ Jasman Saripuddin, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan*, (Fultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017), 8

Sumber daya manusia adalah tokoh pelaku dalam keberhasilan organisasi maupun di perusahaan termasuk di dinas pertanian dan pangan di bidang ketahanan pangan Kudus. Dinas pertanian dan pangan di bidang ketahanan pangan adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang membidangi penyelenggaraan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pertanian. Dinas Pertanian sebagai organisasi pemerintah bertugas meningkatkan kesejahteraan manusia dengan meningkatkan ketersediaan kebutuhan masyarakat umum, yaitu tersedianya hasil pertanian yang merupakan kebutuhan pokok manusia, lebih khusus lagi kebutuhan masyarakat sekitar yang dicakup oleh layanan Dinas Pertanian. Pelayanan yang diberikan oleh dinas pertanian sangat berpengaruh oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Bidang Ketahanan Pangan kabupaten Kudus merupakan instansi pemerintah yang menangani urusan/fungsi ketahanan pangan. Bidang ketahanan pangan merupakan sektor yang sangat penting karena sektor ini merupakan penyuplai pangan terpenting, terlebih lagi untuk Negara yang sedang berkembang. Ketahanan pangan yang berfungsi sebagai syarat terjaminnya akses pangan merupakan penentu utama inovasi ilmu pengetahuan, teknologi dan kerja produktif, serta sebagai salah satu penentu yang mendorong pembangunan lingkungan ekonomi yang stabil.

Bidang ketahanan pangan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan ketahanan pangan untuk meningkatkan presentase ketersediaan dan konsumsi pangan yang tertangani. Bidang ketahanan pangan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Bidang ketahanan pangan dipimpin oleh kepala bidang. Bidang ketahanan pangan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang tertuang dalam bentuk program-program yang dilakukan dan direncanakan untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila karyawan dapat menunjukkan produktivitas kerja yang baik dari waktu ke waktu, hal ini akan memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi yaitu diperlukannya lingkungan kerja yang lebih baik lagi yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan juga bagaimana perusahaan tersebut dapat meningkatkan dan menerapkan etika dan kedisiplinan karyawan saat bekerja yang berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa rumusan masalah yang diantaranya:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan di Bidang Ketahanan Pangan Kudus?
2. Apakah etika kerja berpengaruh pada kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan di Bidang Ketahanan Pangan Kudus?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan di Bidang Ketahanan Pangan Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Menambah wawasan, keilmuan dan pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja, etika kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Dapat digunakan sebagai bahan acuan dasar pengembangan penelitian berikutnya terkait penelitian ini.
2. Manfaat praktis

Dengan penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan maupun evaluasi dalam upaya untuk menjaga kualitas perusahaan, khususnya dalam upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja, etika kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini mempunyai tujuan memberikan representasi serta garis besar setiap bagian, hingga pada akhirnya didapatkan penelitian yang sistematis serta ilmiah. Sistematika penulisan yang akan penulis susun yaitu:

1. Bagian Awal
Pada bagian ini, memuat halaman judul halaman persetujuan bimbingan, halaman pengesahan, halaman pernyataan, abstrak, motto, halaman persembahan, pedoman transliter, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.
2. Bagian Isi
Bagian ini terdiri dari:
BAB I : PENDAHULUAN
Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
BAB II : LANDASAN TEORI
Bab ini berisi tentang Teori-teori yang terkait dengan judul terdiri dari: Pengertian lingkungan kerja, Dimensi dan indikator lingkungan kerja, Faktor-faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja dalam perspektif islam, Pengertian etika kerja, Standart umum etika, Aspek-aspek etika kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja, etika kerja dalam perspektif islam, Pengertian disiplin kerja, Pentingnya disiplin kerja, Hubungan disiplin dan kinerja, Tujuan disiplin kerja, Faktor-faktori yang mempengaruhi disiplin kerja, disiplin kerja dalam perspektif islam, Pengertian kinerja karyawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Penilaian kinerja, Tujuan penilaian kinerja karyawan, Indikator kinerja karyawan dan kinerja dalam perspektif islam. Disamping itu, dalam bab ini juga dicantumkan penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.
BAB III : METODE PENELITIAN
Bab ini berisi tentang metode atau cara penulisan penelitian yang meliputi: jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN
Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang telah dilakukan beserta pembahasannya.
BAB V PENUTUP
Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan penelitian dan saran.
3. Bagian Akhir
Bagian akhir memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.