

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Santi, 2022:198).

Dengan demikian sumber daya manusia memegang peranan sentral di dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga harus dilakukan usaha-usaha yang terencana untuk pengembangannya. Pengembangan pegawai mencakup mempertahankan dan meningkatkan semangat dan kegairahan seorang pegawai didalam menjalankan semua aktivitas suatu organisasi sesuai dengan yang direncanakan. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja suatu organisasi atau perusahaan (Toding, 2024:41).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil (Yusuf, 2019:2). Bagi karyawan,

kinerja dapat digunakan sebagai ukuran kecakapan dalam bekerja. Semakin baik kinerja menunjukkan bahwa mereka telah bekerja sesuai dengan harapan pimpinan dan perusahaan secara keseluruhan dan kemungkinan mendapat peluang untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi. Sebaliknya apabila kinerja mereka rendah akan menyebabkan peluang promosi dan penghargaan yang mereka terima menjadi lebih kecil.

Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungannya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya (Rosmaini, 2019:3).

Disisi lain faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah suatu dorongan dan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda,

sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut (Greys, 2024:100).

Pada organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) ada dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi (Wisudayanti, 2024:198).

Dalam kaitannya dengan pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan, maka produktivitas pegawai sangat menentukan keberhasilan program-program administrasi dan informasi. Hal ini bahwa keberhasilan pengelolaan program pelayanan secara keseluruhan sangat di tentukan oleh produktivitas pegawai. Adapun jumlah pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi dari tahun 2019 – 2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi

| Tahun | Jumlah (Orang) | Perkembangan (%) |
|--------------|-----------------------|-------------------------|
| 2019 | 103 | - |
| 2020 | 106 | 2,91 |
| 2021 | 103 | (2,83) |
| 2022 | 105 | 1,94 |
| 2023 | 104 | (0,95) |

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi mengalami fluktuasi. Tercatat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 103 orang dan mengalami kenaikan sebesar 2,91% menjadi 106 orang pada tahun 2020. Di tahun 2021 turun sebesar 2,83% menjadi 103 orang dan kembali meningkat sebesar 1,94% pada tahun 2022 menjadi 105 orang. Terbaru pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 0,95% sehingga berjumlah 104 orang karyawan.

Peran karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja pegawai bersumber dari kepuasan kerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan, sehingga semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula (Paparang, 2021:120).

Kepuasan kerja mengacu pada kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dengan gaji/insentif, pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, fasilitas, lingkungan kerja yang baik, dan lain-lain (Greys, 2024:101). Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang puas akan lebih produktif karena kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya kepuasan kerja berasal dari kinerja, sehingga karyawan yang lebih produktif akan lebih puas. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah pengakuan dan penghargaan seperti kenaikan pangkat, berikut data jumlah kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi yang ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Jumlah Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi Tahun 2019-2023

| Tahun | Jumlah Pegawai | Jumlah yang Naik Pangkat | Persentase Naik Pangkat |
|-------|----------------|--------------------------|-------------------------|
| 2019 | 103 | 23 | 22,33 |
| 2020 | 106 | 20 | 18,87 |
| 2021 | 103 | 20 | 19,42 |
| 2022 | 105 | 25 | 23,81 |
| 2023 | 104 | 20 | 19,23 |

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi, 2024

Berdasarkan data dalam tabel 1.2, dapat dilihat bahwa setiap tahun persentase naik pangkat pegawai negeri sipil mengalami fluktuasi. Persentase naik pangkat pegawai negeri sipil tertinggi yaitu pada tahun 2022 sebesar 23,81% dan persentase terendah yaitu pada tahun 2020 sebesar 18,87%. Kenaikan pangkat menjadi indikasi bahwa ada kesempatan pengembangan karir yang baik, hal ini

dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa ada peluang untuk berkembang. Namun jika terjadi ketidakpuasan dalam kenaikan pangkat bisa menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai dan berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Selain kenaikan pangkat pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi juga melakukan jenis *training* pelatihan seperti Diklat Teknis, Diklat Fungsional dan Seminar *Work Shop*

Tabel 1.3
Jenis Pelatihan yang diikuti Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi 2019-2023

| Tahun | Jumlah Pegawai | Diklat Teknis | Diklat Fungsional | Seminar/Work Shop/Magang | Jumlah |
|-------|----------------|---------------|-------------------|--------------------------|--------|
| 2019 | 103 | 5 | 5 | 7 | 17 |
| 2020 | 106 | - | - | - | 0 |
| 2021 | 103 | 7 | 6 | 10 | 23 |
| 2022 | 105 | 7 | 6 | 10 | 23 |
| 2023 | 104 | 11 | 8 | 9 | 28 |

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi perlu membentuk keterikatan yang positif terhadap pegawai agar pegawai termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa memiliki keterikatan bekerja jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan pegawai serta tidak memberatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dengan mediasi motivasi kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun motivasi kerja menjadi suatu bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut merupakan data kehadiran pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi:

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi

| Tahun | Hari Kerja (HK) | Jumlah Pegawai (JP) | HK X JP | Jumlah Absensi | | | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-------|-----------------|---------------------|---------|----------------|------|------|----------------|---------------------|
| | | | | Sakit | Izin | Alpa | | |
| 2019 | 241 | 103 | 24.823 | 25 | 8 | - | 33 | 0,13 |
| 2020 | 242 | 106 | 25.652 | 250 | 3 | - | 253 | 0,98 |
| 2021 | 238 | 103 | 24.514 | 20 | 19 | - | 39 | 0,16 |
| 2022 | 245 | 105 | 25.725 | 18 | 9 | - | 27 | 0,10 |
| 2023 | 239 | 104 | 24.856 | 35 | 5 | 2 | 42 | 0,17 |

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa absensi pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi mengalami fluktuasi, hal ini menunjukkan bahwa jika ditinjau berdasarkan absensi, pegawai masih kurang optimal dalam bekerja yang mana dapat di indikasikan masih belum maksimalnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Dalam instansi sebagaimana organisasi – organisasi lainnya, yang keberhasilannya ditentukan oleh kualitas SDM nya terutama pegawai yang dimiliki instansi tersebut, kualitas pegawai ini tentunya juga diduga berkaitan dengan kinerja pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Setiap instansi selalu menginginkan kinerja pegawai yang baik dan optimal serta penuh tanggung jawab dalam bekerja (Wisudayanti, 2024:201).

Adapun realisasi pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Serta Capaian Kinerja
Tahun 2023 dan Target Renstra Perubahan Tahun 2019-2023

| Tahun | Indeks Ketahanan Pangan | | Persentase ketersediaan pangan pokok strategis | | Persentase pengawasan dan pembinaan keamanan pangan | | Pencapaian skor pola pangan harapan | |
|-------|-------------------------|-----------|--|-----------|---|-----------|-------------------------------------|-----------|
| | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi | Target | Realisasi |
| 2019 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2020 | 76 | 76,90 | 100 | 100 | 83 | 100 | 91 | 91,5 |
| 2021 | 78 | 79,73 | 100 | 100 | 100 | 93,55 | 91,6 | 86,7 |
| 2022 | 79 | 77,50 | 100% | 92,31% | 100% | 92,3% | 91,3% | 93,1 |
| 2023 | 80 | 84,66 | 100 | 116,6% | 100 | 96,61% | 93,1 | 90,4% |

Sumber: LAKIP Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Jambi, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan realisasi indikator kinerja serta capaian kinerja dan target renstra perubahan dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuatif. Pada tahun 2019 tidak ada nilai target dan realisasi. Untuk data tertinggi pada tahun 2023 dilihat bahwa pada indikator indeks ketahanan pangan dengan target 80 dan realisasi 84,66, indikator persentase ketersediaan pangan pokok strategis dengan nilai target 100 dan realisasi 116,6%. Indikator pada persentase pengawasan dan pembinaan keamanan pangan dengan target 100 tetapi realisasi hanya 96,61%. Pada indikator pencapaian skor pola pangan harapan dengan target 93,1 tetapi realisasi hanya 90,4%. Dapat disimpulkan bahwa realisasi dan capaian kinerja para pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan belum optimal sepenuhnya. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Jumlah pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi mengalami fluktuasi pada periode 2019-2023. Tercatat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 103 orang dan mengalami kenaikan sebesar 2,91% menjadi 106 orang pada tahun 2020. Di tahun 2021 turun sebesar 2,83% menjadi 103 orang dan kembali meningkat sebesar 1,94% pada tahun 2022 menjadi 105 orang. Terbaru pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami penurunan sebesar 0,95% sehingga berjumlah 104 orang karyawan.
2. Berdasarkan data kenaikan pangkat setiap tahun persentase naik pangkat pegawai negeri sipil mengalami fluktuasi. Persentase naik pangkat pegawai negeri sipil tertinggi yaitu pada tahun 2022 sebesar 23,81% dan persentase terendah yaitu pada tahun 2020 sebesar 18,87%.
3. Absensi pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi mengalami fluktuasi, hal ini menunjukkan bahwa jika ditinjau berdasarkan absensi, pegawai masih kurang optimal dalam bekerja yang mana dapat di indikasikan masih belum maksimalnya motivasi karyawan dalam bekerja.
4. Perbandingan realisasi indikator kinerja serta capaian kinerja dan target renstra perubahan dari tahun 2019-2023 mengalami fluktuatif. Untuk data

tertinggi pada tahun 2023 dilihat bahwa pada indikator indeks ketahanan pangan dengan target 80 dan realisasi 84,66, indikator persentase ketersediaan pangan pokok strategis dengan nilai target 100 dan realisasi 116,6%. Indikator pada persentase pengawasan dan pembinaan keamanan pangan dengan target 100 tetapi realisasi hanya 96,61%. Pada indikator pencapaian skor pola pangan harapan dengan target 93,1 tetapi realisasi hanya 90,4%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi secara parsial?
3. Bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi secara simultan?

1.4 Tujuan Masalah

Adapun tujuan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi secara parsial.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh kepuasan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara kepuasan karyawan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang