

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 No.18 Tahun 2012 tentang Pangan menyatakan bahwa Ketahanan Pangan adalah kondisi terpenuhinya pangan bagi negara sampai dengan perseorangan, yang tercermin dari tersedianya pangan yang cukup, baik jumlah maupun mutunya, aman, beragam, bergizi, merata dan terjangkau serta tidak bertentangan dengan agama, keyakinan, dan budaya masyarakat untuk dapat hidup sehat, aktif dan produktif secara berkelanjutan.(bulog.co.id,2016). Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang tanaman pangan dan hortikultura, bidang perkebunan, bidang prasarana, sarana dan perlindungan tanaman, bidang ketahanan pangan dan bidang bina usaha dn penyuluhan pertanian yang menjadi kewenangan daerah dan tuga pembantuan yang ditugaskan pada daerah.(bpk.go.id, 2016)

Kabupaten Banyumas merupakan salah satu dai 35 kabupaten atau kota yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah tahun 2016, diketahui bahwa pada tahun 2014, tingkat kemiskinan Kabupaten Banyumas sebesar 17,45 persen. Tingkat kemiskinan ini berada di atas tingkat kemiskinan Provinsi Jawa

Tengah yang sebesar 13,58 persen, dan tingkat kemiskinan Indonesia yang sebesar 10,96 persen. Tingginya angka tingkat kemiskinan ini menunjukkan bahwa di Kabupaten Banyumas masih banyak penduduk yang masuk dalam kategori miskin. Di Kabupaten Banyumas, kebutuhan pangan identic dengan pemenuhan beras sebagai makanan pokok. Walaupun Kabupaten Banyumas pada tahun 2013 pernah berhasil meraih penghargaan Adhi Bhakti Pangan Nusantara dari Gubernur Jawa Tengah dan Adhi Karya Pangan Nusantara dari Presiden Republik Indonesia atas hasil capaian kinerja pada pembangunan ketahanan pangan, namun berdasarkan data dari www.rri.co.id (2017), terdapat 1,265 keluarga di Kabupaten Banyumas terindikasi dalam kategori rawan pangan yang tersebar di berbagai kecamatan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketersediaan pangan belum menjamin adanya ketahanan pangan, mengingat ketersediaan pangan hanyalah salah satu komponen dari beberapa komponen pembentuk indeks ketahanan pangan. (Kadarwati,dkk 2017)

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas yang beralamat di jalan Prof. Dr Suharso No. 45, Mangunjaya Kec. Purwokerto Timur, Kab. Banyumas merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bergerak dalam bidang Pertanian dan Ketahanan Pangan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Pertanian dan Ketahanan Pangan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan ini berperan besar dalam penyediaan kebutuhan pokok yang baik bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat dalam bidang subsidi pangan. Permintaan akan subsidi pangan dari masyarakat kepada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan setiap tahunnya mengalami peningkatan, meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan subsidi pangan khususnya bagi para masyarakat petani.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memberikan kompetensi untuk pegawainya yaitu pengetahuan, keterampilan, kemauan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang di jalannya untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan dengan melaksanakan tugas – tugas yang di bebankan. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan memiliki visi menjadi Lembaga yang Handal dan Professional dalam Memantapkan Ketahanan Pangan Masyarakat yang Berbasis Sumber Daya Lokal Menuju Kemandirian serta memiliki motto mewujudkan tata Kelola Lembaga yang baik berbasis teknologi informasi didukung oleh sumberdaya aparatur yang kompeten dan berintegritas tinggi (<http://oldweb.dishanpan.jatengprov.go.id>, 2018). Visi dan motto tersebut seharusnya didukung oleh pegawai dengan komitmen yang besar. Dalam mendukung visi dan moto tersebut organisasi mengharapkan pegawai untuk bekerja bersungguh – sungguh, menerima semua pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Sebagai upaya pencapaian dan pelayanan yang merata pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas bukan suatu hal yang mudah, tetapi perlu didukung sumber daya manusia (SDM) yang kompeten.

Manajemen merupakan upaya mengelola orang – orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Edison et al (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sumber Daya manusia dapat menjadi penggerak di dalam organisasi, dan diharapkan dapat menguntungkan serta meningkatkan kemajuan organisasi melalui hasil kinerja yang bagus. Oleh karena itu, organisasi seharusnya memberikan perhatian bagi pegawai sebagai timbal balik dalam merealisasikan tujuannya. Sebab itu hendaknya kinerja perlu ditingkatkan lagi untuk mengatasi permasalahannya

Berdasarkan ulasan online di internet terkait dengan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas terdapat beberapa keluhan masyarakat yang disampaikan di media massa yang ditunjukkan kepada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas. Meningkatnya permintaan dari bidang pertanian banyak masyarakat yang memberikan keluhan kesah mengenai pembagian pupuk yang tidak merata serta tenaga kerja yang kurang dalam melayani masyarakat seperti pada jam bekerja tetapi tidak ada orang yang melayani. Hal ini didasarkan pada adanya beberapa kritik maupun keluhan masyarakat sebagai penerima subsidi secara langsung maupun tidak langsung seperti kurangnya pelayanan, tanggapan terhadap masyarakat.(dinas pertanian banyumas, 2021).

Berdasarkan survei peneliti tanggal 23 Oktober 2021 yang dilakukan dengan salah satu pegawai bagian kepegawaian menyatakan bahwa kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan saat ini baik, namun saat ini membutuhkan pegawai tambahan untuk menyelesaikan tugas secara ekstra untuk dapat memenuhi target terhadap masyarakat secara maksimal.. Permasalahan disiplin kerja di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas untuk alat sudah memenuhi standar dengan system absensi *fingerprint* yang telah disediakan, namun masih ada beberapa pegawai yang terlambat bekerja dan pulang sebelum waktu ditentukan. Dalam 1 bulan jumlah keterlambatan pegawai dari data yang saya peroleh yaitu sebesar 45% setiap bulannya. Hal ini menjadi tanda bahwa tingkat disiplin yang masih belum maksimal.

Adapun permasalahan kompetensi yang ada yaitu terdapat pegawai yang belum menguasai beberapa kompetensi seperti pengetahuan dan keterampilan yang kurang, dimana terdapat pegawai yang belum menguasai akan pekerjaan yang dibebankanya. Hal tersebut dapat berdampak dalam rangka pemberian gaji dan reward. Pemberian kompetensi kepada para pegawai yang nanti diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Banyumas. Fenomena terkait komitmen organisasi yaitu terdapat beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan kontrak kerja sesuai dengan perjanjian awal. Hal ini menyebabkan adanya kinerja pegawai kontrak yang belum sesuai dengan ketentuan yang ada seperti tidak menyelesaikannya masa kontrak sesuai perjanjian awal dikarenakan oleh hal-

hal tertentu. Kinerja pegawai harus selalu ditingkatkan sebab kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam satu suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Sedarmayanti,2017).Oleh sebab itu hasil kinerja pegawai diharuskan dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal dari para pegawainya, untuk mencapainya upaya yang harus dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti Disiplin Kerja,Kompetensi dan Komitmen Organisasi (Meita, 2016)

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah variabel disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah karyawan harus mampu dan bersedia untuk mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang ditegaskan oleh perusahaan yang mana hal ini disebut disiplin kerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. (Sutrisno 2016). Pada umumnya disiplin kerja dapat dilihat dari rasa suka rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan , yang mana jika melakukan kesalahan maka akan bersedia menerima hukuman.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Defrizal, dkk (2018), Larasati (2021), Sari (2018), Gunartin, dkk (2021), Cessilia, dkk (2017), Wahyudi (2019), Tjahyanti, dkk (2020),

Gunartin, dkk(2021), Kkharismasyah, dkk (2019), Haryati (2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bawelle, dkk (2016).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut (Wibowo 2016). Kompetensi harus dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam waktu panjang. Kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat peneliti yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, Defrizal, dkk (2018), Fauzi, dkk (2020), Tanjung, dkk (2018), Karo, dkk (2019), Tanjung, dkk (2020), Mulyasari (2018), Suwanto, dkk (2020), Tirtayasa, dkk (2018), Suwanto, dkk (2020). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Cessilia, dkk (2017).

Selain beberapa variabel yang disebutkan diatas, variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara

keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti berpihak kepada organisasi yang tinggi juga, komitmen sebagai predador kinerja seseorang dan bersifat global dan dapat bertahan dalam suatu organisasi (Samsudin, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Kambara (2020), Juwita, dkk (2019), Lawu, dkk (2020), Irwansyah, dkk (2019), Safwan, dkk (2019), Novitasari, dkk (2020), Kharismasyah, dkk (2019). Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Fauzi, dkk (2020).

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Defrizal, dkk (2018) dengan variabel disiplin dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Berdasarkan latar belakang fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Banyumas dengan mengkaji lebih dalam dan menjadikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini terdiri Dari variabel independent dan dependent yaitu antara lain :

1. Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikatnya sedangkan Disiplin Kerja (X1) Kompetensi (X2) Dan Komitmen Organisasi (X3) sebagai variabel bebas
2. Objek penelitian ini pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan November - Desember periode 2021

D. Tujuan Penelitian

Pada umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menguji atau menganalisa suatu pengetahuan. Adapun tujuan yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu

1. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.
2. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.
3. Mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.
4. Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Dinas Pertanian dan Ketahana Pangan

Diharapkan dapat meningkatkan rasa Disiplin kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

b. Bagi Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab dan untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja, kompetensi dan komitmen organisasi.

c. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi dan komitmen organisasi

d. Bagi Peneliti

Sebagai peningkatan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai syarat lulus program studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.