

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang mendesain dan membuat barang atau jasa, mengontrol mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka tidak mungkin bagi organisasi untuk mencapai berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha yang ingin dicapai dalam suatu Periode (Arwin,A.,Ciamis,E.S.,Siahaan,R.F.B.,Vincent,W.,&Rudy, 2019a)

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak bisa mencapai kepuasan kerja psikologis dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan kemudian akan dapat terjadinya frustasi dalam bekerja (Arwin,A.,Ciamis,E.S.,Siahaan,R.F.B.,Vincent,W.,&Rudy, 2019b) serta dapat mengganggu produktivitas kerja yang selanjutnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Vincent, W dan Nugroho, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak bisa terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak bermanfaat bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diberikan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keterbelangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam lingkungan persaingan bisnis saat ini perusahaan saling berupaya untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya insani yang unggul

(Malik, 2019) Memaparkan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan paling penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai sasaran organisasi. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya.

Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang percaya diri yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi, (Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., 2019)

Produktivitas merupakan pengukuran jasa pegawai bagi organisasi dan ukuran kaji banding yang mengidentifikasi efisiensi dan efektivitas organisasi atau organisasi, (Ratnasari, S. L., and Lestari, 2020)

Sinungan dalam (Luturmas, 2017) Menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara percaya dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja lebih memperlihatkan dan menjadi pusat perhatian bila dibandingkan dengan produktivitas modal, alat produksi dan teknologi.

Produktivitas kerja Menurut (Enggana, 2017) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Menurut (Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, 2019) Produktivitas adalah hubungan antara input dan output dalam sebuah proses kerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Pratiwi, 2019) Produktivitas kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan seperti keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis, mencapai tujuan organisasi dan memenuhi nilai proporsi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Badriyah, 2017) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan

Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin (Laksmiari, 2019)

Dalam *Jurnal Internasional* Menurut (Anizah., 2020) Mengemukakan bahwa produktivitas adalah seberapa baik berbagai sumber daya yang kita kelola bersama dan menggunakannya untuk mencapai tingkat hasil atau tujuan tertentu. Dengan kata lain, bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik dan bekerja lebih cerdas, bukan hanya lebih keras.

Dalam *Jurnal Internasional* (Riadi, 2019) Menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil kerja atau kinerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan

Dalam *Jurnal Internasional* (Ardiansyah, 2018) Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan barang atau jasa seperti yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dalam hal ini penyediaan sarana dan prasarana yang memadai atau buruk tidaknya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja secara langsung ataupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan karyawan dalam (Roharto, T., 2017)

Menurut (Almeida, V. A. de, Arif, M., & Tridayanti, 2019) Mengutarakan lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal

Menurut (Maslichah, N. I., & Hidayat, 2017) Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada

Kemudian *Jurnal Intersional* (Pandi Afandi, 2018b) Lingkungan kerja itu ada lingkungan karyawan dan kapan melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan dan kebersihan, ruang kerja tidak mempengaruhi karyawan, dan baik tidaknya peralatan kerja yang memadai sudah cukup.

Dalam *International Journal* Menurut (Pasaribu, 2019) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Adapun dalam *Jurnal Internasional* Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Siagian, T. S., & Khair, 2018)

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, P. S., dan Judge, 2017)

Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi harapan karyawan bahwa jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi maka mereka akan dihargai secara adil (Ausri, S. R., Susilo, H., & Sulisty, 2018)

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Samsuddin, 2018)

Menurut (Wibowo, 2017a) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya

Menurut (Yusuf, 2018) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi.

Adapun dalam *International Journal* yang dilakukan (Sopiah, 2018) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan perasaan suka atau ketidaksukaan karyawan terhadap organisasi yang meliputi kebanggaan anggota, loyalitas anggota dan keinginan anggota terhadap organisasi organisasi.

Dalam *International Journal* (Wibowo, 2017c) Komitmen organisasi adalah suatu tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Dalam *International Journal* Imamoglu et al., (2019) menyatakan bahwa karyawan komitmen sangat penting bagi organisasi, karena terdiri dari keinginan karyawan untuk bekerja dengan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada ikatan yang dipegang oleh karyawan di tempat kerjanya

Dalam *International Journal* (M. Adebara, O. Aina, 2017) komitmen organisasi sebagai perasaan untuk melanjutkan organisasi, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan kemajuan organisasi organisasi untuk mencapai nilai dan tujuan.

Menurut (Prerana, 2017) Terdapat empat dimensi pada kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, penghargaan, hubungan antar-pribadi, dan sifat pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri merupakan kesempatan karyawan untuk menggunakan segenap kemampuan yang mereka miliki untuk melaksanakan tugasnya, serta adanya variasi tugas, umpan balik, dan kebebasan yang terdapat dalam pekerjaan tersebut. Penghargaan meliputi kebijakan pemberian kompensasi dan promosi untuk menghargai kinerja karyawan. Hubungan antar-pribadi merupakan hubungan baik antara seorang karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan dalam organisasi. Sifat pekerjaan meliputi lingkungan kerja, kenyamanan, dan fasilitas yang terdapat pada organisasi, yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut (P Afandi, 2018b) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi

“Penelitian lain kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.” (Nasution, E. H., Musnadi, S., 2018)

Adapun dalam *International Journal* yang dilakukan (Perera, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam *International Journal* (Ramli, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dan penilaiannya.

Dalam *International Journal* Antara, (Antara, G. P. W., Landra, L., Agung, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari perasaan karyawan tentang beban kerja, kondisi kerja, gaji, penilaian, dan pengembangan karir.

Peneliti ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pertanian pangan dan perikanan kota pariaman

Tabel 1.1

Hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikana

Kota Pariaman mengenai Produktivitas Kerja Pegawai

No	Hasil Wawancara	Target	Realisasi
1.	Pegawai tidak selalu memperhatikan kemungkinan gejala yang terjadi pada hewan ternak dan kurangnya peduli terhadap perkembangan perikanan, pertanian dan perikanan di daerah sekita kota pariaman	100%	60%

2.	Pegawai tidak mencapai target produksi yang di tentukan oleh dinas dan tidak bekerja sesuai dengan metode-metode yang ditetapkan dinas dalam kegiatan penyuluhan terkontrol dengan tidak aman	100%	40%
3.	Pegawai tidak selalu rutin datang melihat usaha produksi pertanian ke daerah-daerah sekitar pariaman untuk melakukan penyuluhan dan tidak tepat waktu ke rumah masyarakat yang hewan ternaknya terkena gejala penyakit	100%	60%
4.	Mutu serta jumlah dari hasil kerja pegawai selalu memenuhi standard dan target yang telah di tetapkan dan kuantitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang di tentukan	100%	80%

Sumber :Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Pariaman

Dari observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnya produktivitas kerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai dinas pertanian pangan dan perikanan pariaman sehingga beban kerja yang dimiliki oleh pegawai aktif akan bertambah seiring fenomena ini.

Berdasarkan observasi tersebut dapat dilihat bahwa Pegawai dinas pertanian pangan dan perikanan pariaman jarang datang untuk penyuluhan sehingga hasil produksi yang tidak merata dan tidak mencapai target yang di

tentukan oleh dinas dan kurangnya rasa peduli pegawai terhadap perkembangan pertumbuhan pertanian dan hewan ternak masyarakat yang terkena gejala penyakit.

Tanggung jawab pekerjaan tentunya dapat menciptakan persepsi tidak adil yang dirasakan oleh pegawai. Oleh karena itu, produktivitas kerja diantara pegawai sangat diharapkan oleh saat ini karena melalui perilaku ini dapat menciptakan sebuah kerjasama tim yang kuat dan hasil kinerja yang sesuai di tentukan oleh dinas.

Dinas hendaknya lebih menekan lagi kepada pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatnya produktivitas kerja pegawai .Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai bisa dilakukan dengan memberikan motivasi, arahan, pelatihan, kompetensi yang dapat digunakan oleh pegawai saat bekerja. Jika salah satu diantara upaya peningkatan tidak terpenuhi dapat menimbulkan perilaku negative pegawai terhadap dinas yang bisa dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas merujuk pada definisi fenomena maupun peneliti-peneliti sebelumnya ,sehingga penelitian ini berfokus mengenai Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja Pegawai dan Kepuasan Kerja yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja ,Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Pariaman “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya bertanggungjawab dinas dalam berkerja dipenyuluhan
2. Kurangnya peduli pegawai dalam perkembangan usaha pertanian ,perikanan dan pangan
3. Tingkat produksi pertanian tidak mencapai target karena kurang komitmen Dinas Pertanian Pangan Perikanan dalam bekerja
4. Kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja tidak menerapkan metode- metode yang telah di tetapkan dinas dalam kegiatan penyuluhan
5. Kurannya perhatian pegawai dinas terhadap gejala hewan ternak masyarakat
6. Kurannya peduli nya pegawai dinas terhadap perkembangan pertanian,pangan perikanan di daerah sekita pariaman
7. Kurang puasanya masyarakat terhadap kerja Dinas Pertanian Pangan Perikanan dalam penyuluhan di daerah kota Pariaman
8. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan
9. Masih kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan
10. Masih kurangnya pegawai dalam menyelesaikan pekerja dalam penyuluhan usaha pertanian

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan lingkungan kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2), sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Pegawai di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan?

7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman

7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Pariaman

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada lingkungan kerja, Komitmen Organisasi terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan berkaitan Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bias menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai niat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang sumber daya manusia.