

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi/instansi adalah integritas yang berupaya mendistribusikan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan inklusif agar mencapai tujuan. Semua organisasi diharapkan mampu berkompetensi dengan berkontribusi memberikan pelayanan dengan baik, tanpa terkecuali instansi pemerintah (Mananeke et al., 2019). Setiap instansi/organisasi dalam melaksanakan rencana selalu diarahkan untuk mencapai tujuan, tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja pegawai meningkat, dan sebaliknya organisasi akan menghadapi kendala dalam mencapai tujuan jika kinerja pegawai tidak maksimal, yang berarti tidak dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan organisasi (Mulia & Saputra, 2021). Jika organisasi dapat mencapai tujuan yang telah di buat, maka dapat di pastikan bahwa organisasi tersebut kondusif. Dengan perkembangan zaman, semua organisasi diharapkan berkompetitif memberikan layanan terbaik (Erlina & Faeni, 2015).

Kinerja merupakan perkiraan tingkatan pencapaian implementasi suatu program kegiatan dan strategi lainnya dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi/instansi yang diwujudkan dalam penyusunan suatu organisasi/instansi. Kinerja organisasi adalah sesuatu yang esensial dalam perusahaan/instansi, dikarena kinerja organisasi bermanfaat untuk memperkirakan sejauh mana perusahaan/instansi dapat berjalan dengan proses yang baik. Dalam pencapaian tujuan organisasi ditinjau dari kinerja organisasi/instansi secara menyeluruh baik dalam bidang finansial, SDM, implementasi, penjualan dan lain-lain nya (Wollah et al., 2020). Kinerja organisasi yang baik adalah mampu mengembangkan kemampuan yang pegawai punya dalam menyelesaikan permasalahan sehingga akan menjadi salah satu kelebihan yang kompetitif untuk organisasi (Sinambela & Darmawan, 2022).

Kinerja pegawai ditinjau dari hasil tanggung jawab yang ditunjukkan dari keterampilan individu dalam mengerjakan tugasnya, yang berarti keterampilan kerja pegawai dapat memberikan hasil yang diharapkan dalam suatu organisasi jika kapabilitas dan ketepatan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama (Aziz, 2018)

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu dikarenakan dengan kinerja ini akan dilihat seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Hardiansyah et al., 2019) Kinerja yang efektif akan mengoptimalkan pegawai karena semakin loyalitas kepada organisasi/instansi, bersemangat dan menikmati pekerjaan yang dilaksanakan, tetapi terkadang dapat menyebabkan individu tidak dapat melepaskan diri dari tekanan pekerjaan yang dihadapi (Budiasa, 2021).

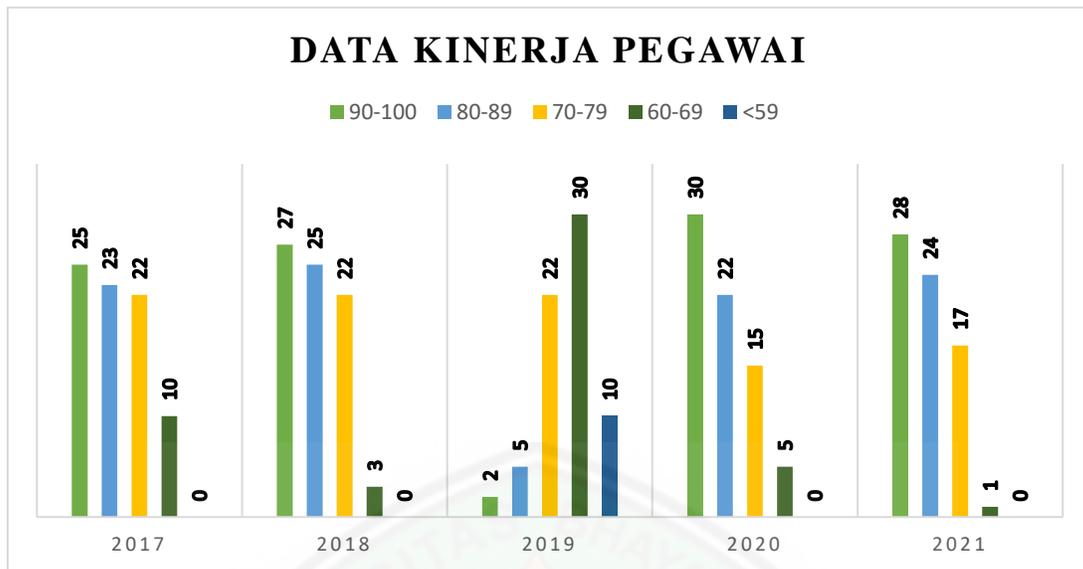
Keberhasilan atau kegagalan kinerja dinilai berdasarkan pencapaian strategis yang signifikan terhadap pencapaian visi, misi dan tujuan (goal) yang telah ditetapkan dalam tabel kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan  
Pertanian Dan Perikanan  
Tahun 2017-2021**

No	Kriteria	Uraian	Jumlah Pegawai				
			2017	2018	2019	2020	2021
1.	Istimewa	90 – 100	25	27	2	30	28
2.	Sangat Baik	80 – 89	23	25	5	22	24
3.	Baik	70 – 79	22	22	22	15	17
4.	Cukup	60 – 69	10	3	30	5	1
5.	Kurang	< 59	-	-	10	-	-
<b>Jumlah</b>			80	77	76	72	70

**Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan (Data diolah)**

Tabel 1.1 merupakan rekapitulasi hasil kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan selama 4 tahun. Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan senantiasa merealisasikan penilaian kinerja pegawainya, hal tersebut dimaksud sebagai sarana otoritas bagi instansi guna memperhatikan tingkatan penilaian pegawai sebagai hasil dari kinerja yang dihasilkan.



**Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai**

**Sumber: Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan (2017-2021)**

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2017-2018 total pegawai yang memperoleh nilai 90-100 mengalami peningkatan serta total pegawai dengan kinerja yang memperoleh nilai 60-69 mengalami penurunan pada tahun tersebut, kemudian pada tahun 2019 total pegawai yang mencapai nilai 90-100 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya, begitupun total pegawai yang mencapai nilai 60-69 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, dan total pegawai yang memperoleh nilai <59 mengalami kenaikan padahal ditahun sebelumnya tidak ada pegawai yang memperoleh nilai <59. Ketiga hal tersebut terjadi karena pandemic covid-19 yang menyebabkan para pegawai bekerja dirumah. Pada tahun 2020 total pegawai yang memperoleh nilai 90-100 mulai terjadi peningkatan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya begitupun total pegawai yang mendapatkan nilai 60-69 terjadi penurunan dari tahun sebelumnya. Dan yang terakhir pada tahun 2021 total pegawai yang

memperoleh nilai 90-100 menurun serta total pegawai yang memperoleh nilai 60-69 menurun dari tahun sebelumnya.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh Staf Kepegawaian serta informasi yang didapatkan dari Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan, yaitu terjadi penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh *miss communication* antara atasan dan bawahan mengenai tugas pokok dan fungsi kerja lingkungan bidang, hal tersebut terjadi dikarenakan komunikasi dalam instansi bersifat normal terlebih lagi mengarah pada komunikasi vertical, yaitu komunikasi yang berjalan antara pimpinan serta bawahan, komunikasi ini juga berbentuk tulisan ataupun lisan, misalnya membahas pekerjaan baik dengan menggunakan percakapan langsung dengan atasan maupun pemberian catatan, dimana pemberian catatan dianggap tidak efektif mendapatkan pengarahan yang jelas dan rinci, yang menyebabkan para pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya yang disampaikan oleh pimpinan dikarenakan komunikasi bersifat satu arah. Maka dari itu hasil yang didapat tidak optimal serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu keberhasilan suatu Instansi Pemerintah tidak jauh dari peran para pegawai atau tenaga kerja yang terlibat di dalamnya, faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai yaitu lingkungan kerja, artinya jika lingkungan kerja yang nyaman dan bersih/rapih dapat mengoptimalkan kinerja pegawai yang bekerja disekitar lokasi tersebut. Namun jika pegawai tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman serta bersih/rapih maka kinerja yang diberikan tidak maksimal, agar dapat bekerja secara kondusif dengan kinerja yang baik, diperlukan keterampilan kerja yang menunjang kinerja pegawai (Mahendra, 2018).

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada disekeliling secara langsung maupun tak langsung, yang dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dan sekelilingnya disaat sedang bekerja (Erlina & Faeni, 2015) Lingkungan kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai dengan melihat kondisi di sekitarnya, walaupun lingkungan kerja tak melakukan proses produksi namun lingkungan kerja berdampak pada pegawai yang melaksanakan pekerjaan di kantor serta memberikan rasa aman, nyaman, serta pegawai

akan bersemangat dalam bekerja. Adapun faktor lingkungan dapat di bedakan menjadi dua yaitu: (1) Lingkungan fisik dan (2) Lingkungan non fisik (Paleni et al., 2020).

Lingkungan fisik merupakan kondisi berwujud fisik yang berada dilingkungan kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tak langsung, sebaliknya lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang bersangkutan terhadap interaksi kerja baik interaksi dengan pimpinan, maupun interaksi dengan sesama rekan kerja ataupun interaksi dengan bawahan (Budiasa, 2021).

Pada gambar dibawah ini merupakan kondisi lingkungan kerja Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi, yang dimana fasilitas kantor tersebut sedang dalam perbaikan untuk saat ini.

**Gambar 1.2 Kondisi Lingkungan Kerja**



Tentunya dengan ada fasilitas di kantor akan membuat para pegawai semangat dan senang dalam bekerja, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat ditingkatkan. Fasilitas kerja berkaitan dengan lingkungan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Anggrainy et al., 2018). Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterampilan kerja.

Keterampilan pada dasarnya dibutuhkan pelatihan serta kemampuan dasar yang dimiliki oleh setiap orang supaya memberikan sesuatu yang bernilai baik.. Di dalam dunia kerja pada saat ini diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan khusus misalnya keterampilan dalam komunikasi, kerja tim, mendengarkan serta mampu mengatur waktu dalam bekerja.

Berikut tabel keterampilan kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi

**Tabel 1.2 Keterampilan Kerja para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi**

No	Jabatan/Bidang	Keterampilan kerja yang dimiliki
1.	Penyuluh Pertanian	Berkomunikasi dengan baik, inisiatif dan mempunyai ilmu dasar pertanian
2.	Arsiparis	Menganalisis dokumen dan menguasai teknologi
3.	Medik Veteriner	Dokter hewan dan kedokteran hewan
4.	Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	Mengoperasikan komputer
5.	Perencanaan Ahli Muda	Mampu menganalisis dan meriset dokumen
6.	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	Mampu mengelola keuangan
7.	Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan	Ahli di bidang pertanian dan pangan
8.	Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan	Ahli di bidang pertanian dan pangan
9.	Bidang Pertanian	Mempunyai ilmu dasar pertanian
10.	Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan	Ilmu dasar pertanian, peternakan dan dokter hewan
11	Bidang Perikanan	Mempunyai dasar ilmu perikanan dan peternakan

Dari permasalahan yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan Kota Bekasi yang dialami oleh beberapa penulis yang disampaikan oleh peneliti (Effendi, Suyadi & Hartanto 2018), (Made & Nyoman, 2018), (Hotiana & Febriansyah, 2018), (Maisarah & Bahri, 2018), (Nurhasanah, 2019) dan (Afri & Saputra, 2021) maka penulis tertarik untuk meneliti terkait fenomena yang terjadi di atas dengan berjudul

## **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bekasi Dinas Ketahanan Pangan Pertanian Dan Perikanan”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian, dan Perikanan Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di dapat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Organisasi/Lembaga

Sebagai bahan anjuran serta evaluasi bagi para Pegawai Pemerintah Kota Bekasi Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Sebagai bahan pustaka bacaan untuk mahasiswa/i yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan terkhusus bagi mahasiswa/i program studi manajemen.

3. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan bahan informasi dalam melakukan penelitian perihal Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tidak hanya itu saja dapat memberikan dorongan serta representasi umum untuk pembaca dalam memilih topik penelitian.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan serta memberikan pengalaman dengan mendatangi tempat penelitian serta memahami lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.5 Batasan Masalah**

Guna memberikan kemudahan penulisan serta mendapatkan data, penulis memberikan batasan supaya penelitian ini tidak menyimpang dan lebih fokus pada pokok masalah agar lebih terarah, maka penulis berfokus pada lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi yaitu dengan cara membatasi masalah dengan menggunakan indikator dari pendapat para ahli sebagai berikut:

- a. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Bahri, 2018):
  1. Suasana kerja
  2. Hubungan dengan tim kerja
  3. Keamanan di tempat kerja
  4. Peraturan kerja
- b. Indikator keterampilan kerja menurut (Rini, 2022):
  1. Keterampilan dasar
  2. Keterampilan teknik
  3. Keterampilan interpersonal
  4. Penyelesaian masalah:
- c. Indikator kinerja pegawai disampaikan oleh (Budiasa, 2021):
  1. Kualitas
  2. Kuantitas
  3. Ketepatan waktu
  4. Efektivitas

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibuat agar memberikan kemudahan penyusunan skripsi, oleh karena itu diperlukan sistematika penulisan dengan baik. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengulas dan mengkaji mengenai tinjauan pustaka yang mengkaji teori yang sudah ada dari berbagai topik, menjabarkan tentang dasar-dasar teori dari variabel yang telah diteliti serta dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang penjelasan bagaimana penelitian ini dilakukan dan dengan jenis disertai jenis dan sumber data serta pembahasan analisis data yang digunakan.

### **BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum Dinas Ketahanan Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Bekasi, data penelitian, hasil analisis data Dan pembahasan hasil analisis penelitian.

### **BAB V      PENUTUP**

Bab ini membahas tentang penelitian yang berupa kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta implikasi

