

BAB I

PENDAHULUAN

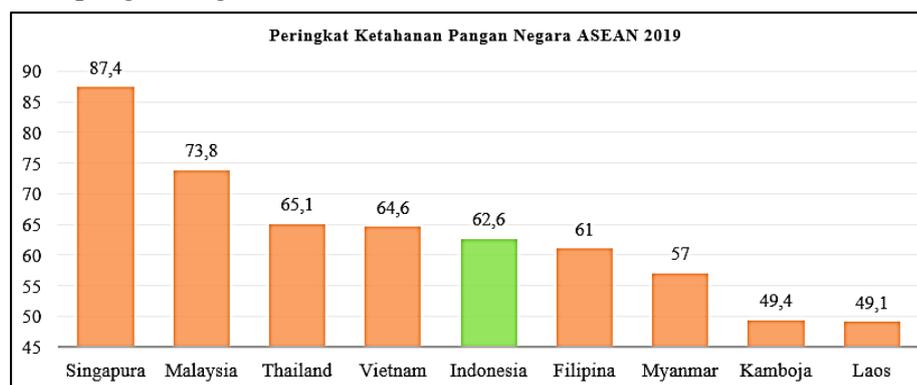
1.1 Latar Belakang Penelitian

Ketahanan pangan merupakan salah satu isu strategis dalam pembangunan negara. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan menyatakan bahwa penyelenggaraan pangan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang memberikan manfaat secara adil, merata, dan berkelanjutan yang berdasarkan kedaulatan pangan, kemandirian pangan, dan ketahanan pangan. Dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan, sektor pertanian merupakan sektor yang sangat penting karena sektor ini menjadi penyedia pangan utama, terutama pada negara berkembang yang memiliki peran ganda yaitu salah satu sasaran utama pembangunan dan salah satu instrumen utama dalam pembangunan ekonomi.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2019 tentang Sistem Budi Daya Pertanian Berkelanjutan menyatakan bahwa sistem budi daya pertanian berkelanjutan sebagai bagian dari pertanian pada hakikatnya adalah pengelolaan sumber daya alam hayati dalam memproduksi komoditas pertanian guna memenuhi kebutuhan manusia secara lebih baik dan berkesinambungan dengan menjaga kelestarian lingkungan hidup. Sistem Budi Daya Pertanian Berkelanjutan bertujuan untuk meningkatkan dan memperluas penganekaragaman hasil pertanian, guna memenuhi kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, industri dalam negeri, dan memperbesar ekspor, meningkatkan pendapatan dan taraf hidup petani, serta mendorong perluasan dan pemerataan kesempatan berusaha dan kesempatan kerja.

Amanta (2019) menyatakan tingkat ketahanan pangan Indonesia dinilai masih rendah, meskipun Indonesia sudah menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Namun, masyarakat masih menghadapi harga pangan yang tidak bersahabat. Tingginya harga pangan Indonesia sangat merugikan masyarakat terutama bagi masyarakat kurang mampu. Mereka bisa menghabiskan 50% hingga 70% dari pendapatannya hanya untuk membeli bahan pangan. Besarnya proporsi pengeluaran untuk pangan membuat masyarakat sangat rentan terhadap lonjakan harga komoditas pangan sehingga memengaruhi pola konsumsi.

Indeks Ketahanan Pangan (IKP) merupakan ukuran dari indikator yang digunakan untuk menghasilkan nilai komposit kondisi ketahanan pangan di suatu wilayah. Menurut laporan *The Economist Intelligence Unit* (2019), mencatat Indeks Ketahanan Pangan Negara ASEAN tahun 2019. Gambar 1.1 merupakan peringkat ketahanan pangan Negara ASEAN 2019.



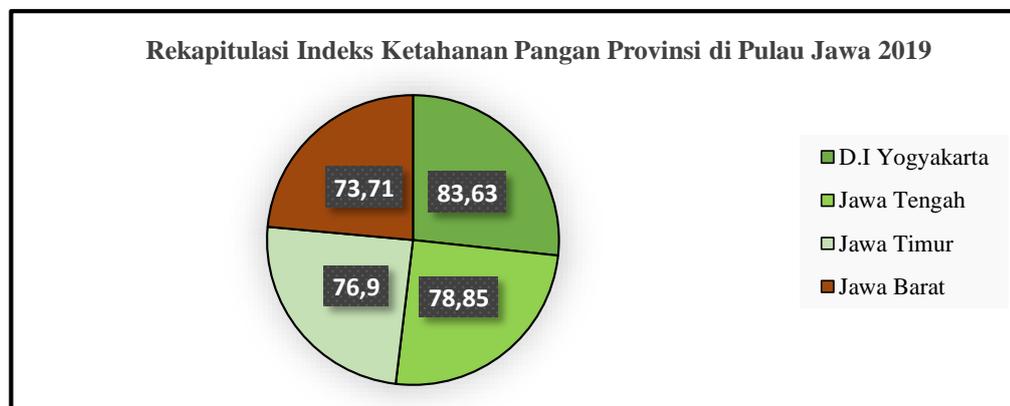
Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/indeks-ketahanan-pangan-singapura-tertinggi-di-dunia/> (2020)

Gambar 1.1
Peringkat Ketahanan Pangan Negara ASEAN 2019

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa Singapura memiliki ketahanan pangan tertinggi diantara Negara ASEAN lainnya yaitu sebesar 87,4

poin. Posisi Singapura tidak bergeser dari 2018. *Global Food Security Index* (2019) juga menyebutkan, Thailand menjadi negara ASEAN dengan pertumbuhan tertinggi. Pada tahun 2018, Thailand naik 1,9 poin di posisi 54 dan ditahun 2019 ini mengantongi 65,1 poin pada peringkat 52. Sedangkan Indonesia pada 2019 menempati posisi 62 dengan total 62,6 poin. Indonesia hanya berada di peringkat lima dari sembilan negara di ASEAN. Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pekerjaan dalam memperbaiki sistem pertanian, karena pangan merupakan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan setiap hari dan sering juga terjadi gejolak politik karena dipicu oleh kelangkaan dan naiknya harga pangan.

Masalah kerawanan pangan masih terjadi di Pulau Jawa sebagai lumbung padi nasional sehingga dapat mengancam ketahanan pangan penduduk. Menurut Gundersen & Zilak (2015) menyatakan ancaman kerawanan pangan saat ini menjadi perhatian serius bagi pemerintahan regional mengingat dampak negatif yang ditimbulkan terhadap kesehatan masyarakat. Gambar 1.2 merupakan IKP Provinsi di Pulau Jawa tahun 2019 yang berfokus pada penyediaan sumber pangan pokok beras.



Sumber: <http://bkp.pertanian.go.id/storage/app/media/Bahan%202020/IKP%202019%20FINAL.pdf> (2020)

Gambar 1.2
Rekapitulasi Indeks Ketahanan Pangan Provinsi di Pulau Jawa 2019

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa IKP Provinsi di Pulau Jawa pada tahun 2019 Provinsi D.I. Yogyakarta menduduki posisi pertama dengan IKP 83,63 poin sedangkan Provinsi Jawa Barat menduduki posisi terakhir dengan IKP 73,71 poin. Menurut penelitian Prasada dan Priyanto (2019) menyatakan bahwa produktivitas padi sawah di Jawa Barat tergolong tinggi dibandingkan dengan rata-rata nasional, diperoleh fakta bahwa lahan sawah mengalami konversi lahan yang cukup tinggi sejak tahun 2010 dan setidaknya terdapat 4 wilayah di Jawa Barat yang terdeteksi rawan pangan.

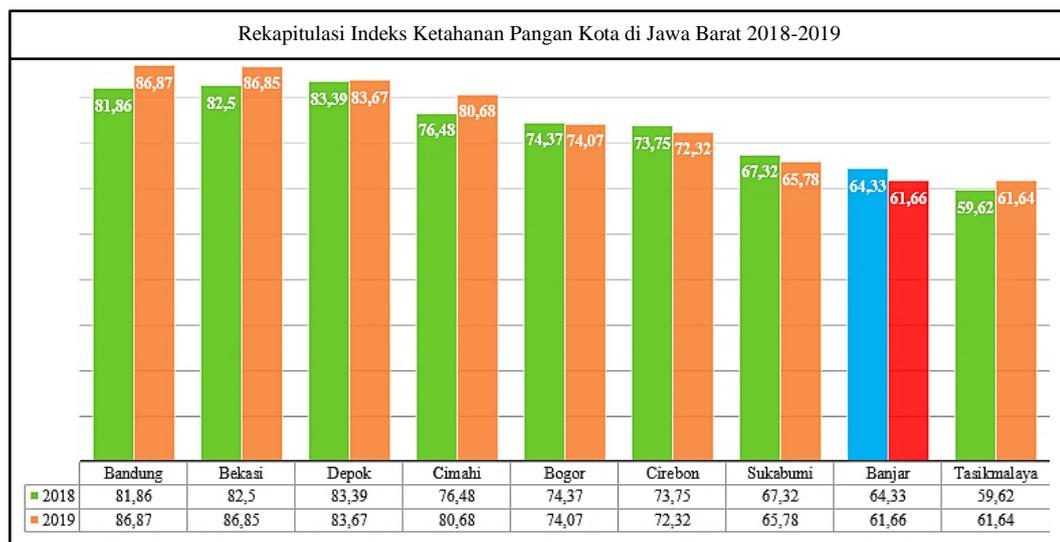
Masalah kerawanan pangan perlu diselesaikan secepatnya agar tercapai ketahanan pangan dalam masyarakat. Menurut Suryana (2004) perwujudan ketahanan pangan nasional dimulai dari pemenuhan pangan di wilayah terkecil yaitu pedesaan sebagai basis kegiatan pertanian. Basis pembangunan pedesaan bertujuan untuk mewujudkan ketahanan pangan dalam suatu wilayah yang mempunyai keterpaduan sarana dan prasarana mulai dari aspek ketersediaan sampai pada konsumsi pangan untuk mencukupi dan mewujudkan ketahanan pangan rumah tangga. Penilaian menggunakan IKP sangat strategis untuk mengevaluasi capaian ketahanan pangan dan gizi serta memberikan gambaran peringkat pencapaian ketahanan pangan suatu wilayah dengan wilayah lainnya.

Tabel 1.1
Cut off Point Untuk Indeks Ketahanan Pangan Kabupaten/Kota

Kelompok IKP	Skor
1	$\leq 41,52$
2	$> 41,52 - 51,42$
3	$> 51,42 - 59,58$
4	$> 59,58 - 67,75$
5	$> 67,75 - 75,68$
6	$> 75,68$

Sumber: <http://bkp.pertanian.go.id/storage/app/media/Bahan%202020/IKP%202019%20FINAL.pdf> (2020)

Pada Tabel 1.1 wilayah yang masuk ke dalam kelompok 1 adalah kabupaten/kota yang cenderung memiliki tingkat kerentanan yang lebih tinggi daripada Kabupaten/Kota dengan kelompok di atasnya, sebaliknya wilayah pada kelompok 6 merupakan kabupaten/kota yang memiliki ketahanan pangan paling baik. Berikut Peringkat IKP Kabupaten/Kota di Jawa Barat pada tahun 2018-2019:



Sumber: <http://bkp.pertanian.go.id/storage/app/media/Bahan%202020/IKP%202019%20FINAL.pdf> (2020)

Gambar 1.3

Rekapitulasi Indeks Ketahanan Pangan Kota di Jawa Barat 2018-2019

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat diketahui bahwa IKP Kota di Jawa Barat mengalami fluktuasi dari tahun 2018-2019. Skor IKP yang mengalami kenaikan yaitu Kota Bandung, Bekasi, Cimahi, Depok dan Tasikmalaya. Meskipun Kota Tasikmalaya berada di peringkat terakhir dari seluruh Kota Jawa Barat, namun IKP-nya mengalami peningkatan dari 59,62 poin menjadi 61,64 poin. Berbeda dengan IKP pada daerah Bogor, Cirebon, Sukabumi dan Banjar, daerah tersebut mengalami penurunan skor dan penurunan yang paling drastis terjadi pada Kota Banjar yaitu sebesar 2,67 poin.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi dan peranannya tidak dapat digantikan oleh apapun. Hal ini disebabkan karena fungsi utamanya lebih banyak bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan. Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi/instansi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang mempunyai profesionalisme dan kompetensi tinggi, karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penyelenggara Pelayanan Publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap Aparatur Sipil Negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Berdasarkan Peraturan Walikota Banjar No.14 tahun 2013 tentang Tugas Pokok dan Fungsi. Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perkebunan atau biasa disebut Distan Kota Banjar Jawa Barat mempunyai tugas mengkoordinasikan kewenangan daerah kota di bidang ketahanan pangan, pertanian, perikanan kehutanan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Distan Kota Banjar Jawa Barat memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan tercapai tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan

organisasi sangat tergantung pada produktivitas kinerja pegawai sebagai sumber daya yang strategis didalam organisasi. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja di lingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa:

- 1). Instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- 2). Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada, baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran

atau target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.12 tahun 2015 tentang pedoman SAKIP (Sisitem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan). SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Tabel 1.2
Kategori Penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan

PERSENTASE %	KATEGORI	KETERANGAN
> 90	AA	Sangat Memuaskan
80 – 90	A	Memuaskan
70 – 80	BB	Sangat Baik
60 – 70	B	Baik
50 – 60	CC	Cukup
30 – 50	C	Kurang
0 - 30	D	Sangat Kurang

Sumber: Permenpan RB No.12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Distan Kota Banjar Jawa Barat (2020)

SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat Provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota. Pembentukan SKPD yaitu pada tahun 2004 di dalam Undang-Undang Pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Tabel 1.3 merupakan daftar hasil Penilaian Evaluasi SAKIP Kota Banjar Jawa Barat tahun 2019.

Tabel 1.3

Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintahan Kota Banjar Jawa Barat Tahun 2019

PERINGKAT	ORGANISASI PEMERINTAHAN DAERAH	NILAI AKIP 2019	
		ANGKA %	PREDIKAT
1	Inspektorat	70,93	BB
2	Dinas Lingkungan Hidup	68,37	B
3	Bappeda	66,44	B
4	Dinas Tenaga Kerja	66,43	B
5	Dinas PUPRPKP	66,29	B
6	Dinas Kesehatan	65,87	B
7	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	65,41	B
8	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	65,1	B
9	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	64,45	B
10	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan	63,71	B
11	Dinas Perhubungan	62,93	B
12	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	62,91	B
13	Sekretariat Daerah	62,42	B
14	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	61,85	B
15	Satuan Polisi Pamong Praja	61,82	B
16	Dinas Komunikasi dan Informatika	61,74	B
17	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan	61,27	B
18	Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintahan Desa, Kesatuan Bangsa dan Politik	60,7	B
19	BPBD	60,55	B
20	Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset	62,47	B
21	Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata	60,44	B
22	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	60,31	B

Sumber: Inspektorat Daerah Kota Banjar Jawa Barat (2020)

Dari Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa penilaian evaluasi kinerja instansi pemerintahan di Kota Banjar peringkat pertama adalah Inspektorat dengan persentase nilai sebesar 70,93%, sedangkan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan berada pada peringkat terakhir dengan presentase nilai 60,31%. Peringkat yang dicapai oleh instansi merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya. Ketidak berhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan pada suatu instansi pemerintahan. Tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada Distan Kota Banjar Jawa Barat yang memiliki masalah pada kinerja pada pegawainya.

Sistem penilaian kinerja Distan Kota Banjar Jawa Barat dilihat melalui aspek penilaian perilaku kerja pegawai yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 Pasal 12 ayat 1 tentang Penilaian Perilaku Kerja PNS. Untuk penilaian perilaku dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Dalam melakukan penilaian dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Tabel 1.4 adalah penilaian Pencapaian Kinerja Pegawai pada Distan Kota Banjar Jawa Barat.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja Pegawai pada Distan
Kota Banjar Jawa Barat

Tahun	Pencapaian Kinerja		Predikat
	Target %	Realisasi %	
2016	99	82,73	baik
2017	99	83,40	baik
2018	99	85,84	baik
2019	99	85,88	baik

Sumber: Subbag Umum dan Kepegawaian Distan Kota Banjar Jawa Barat (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2016-2019. Pada tahun 2016 pencapaian kerjanya sebesar 82,73%, tahun 2017 sebesar 83,40%, tahun 2018 sebesar 85,84% dan pada tahun 2019 sebesar 85,88%. Dari hasil pencapaian kinerja selama 4 tahun kebelakang Distan Kota Banjar Jawa Barat belum mencapai target yang ditetapkan yaitu sebesar 99% dengan predikat sangat baik. Tentu ini menjadi tantangan bagi pemimpin di mana harus lebih meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai kinerja instansi yang sangat baik.

Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari belum optimalnya kinerja pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat maka dari itu, peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan dan wawancara kepada pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat mengenai kinerja pegawai. Tabel 1.5 adalah hasil data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai.

Tabel.1.5
 Hasil Survei Pendahuluan Variabel Kinerja Pegawai
 Distan Kota Banjar Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Kuantitas	0	1	13	15	1	3,5
2.	Kualitas	0	3	12	15	0	3,3
3.	Kerjasama	0	2	5	21	2	3,7
4.	Tanggungjawab	0	0	10	17	3	3,7
5.	Inisiatif	0	8	9	11	2	3,2
Skor Rata-Rata Kinerja Pegawai							3,4

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,4. Menurut Pegawai Subbag Umum dan Kepegawaian di Distan Kota Banjar Jawa Barat pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak selalu akurat dan merekapun terkadang mengeluhkan bahwa tugas yang diberikan kepadanya terlalu padat dan banyak sehingga mereka kesulitan untuk menyelesaikan dengan tepat waktu dan akhirnya mempengaruhi kualitas dari kinerja pegawai. Pentingnya peran pegawai ini bagi perusahaan memang mengharuskan pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan sesuai dengan standar kualitas dan waktu yang ditetapkan. Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat juga mengatakan bahwa tidak semua pegawai berinisiatif memberikan ide dan gagasan dalam penyelesaian permasalahan. Ada beberapa pegawai yang hanya mengikuti kata pemimpin dalam menjalankan tugas.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi terutama pimpinan dipandang perlu mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai nantinya akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai tindakan dan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015), Mutia (2018) dan Sulaefi (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, stres kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Untuk melihat lebih jelas kondisi pegawai pada Distan Kota Banjar Jawa Barat, maka peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada instansi. Tabel 1.6 adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan yang dibagikan kepada 30 pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Distan Kota Banjar Jawa Barat.

Tabel 1.6
Hasil Survei Pendahuluan Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat

Variabel	Dimensi/Indikator	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kompetensi	<i>Task Skill</i>	1	0	0	25	4	121	4,0
	<i>Task Management Skill</i>	0	1	2	25	2	118	3,9
	<i>Contingency Management Skill</i>	0	0	4	21	5	121	4,0
	<i>Job Role Environment Skill</i>	0	0	1	27	2	121	4,0
	<i>Transfer Skill</i>	0	0	0	24	6	126	4,2
Skor Rata-rata Terhadap Kompetensi								4,0
Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	0	0	4	22	4	120	4,0

Variabel	Dimensi/Indikator	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	Taat terhadap peraturan perusahaan	0	0	1	20	9	128	4,3
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	0	0	0	24	6	126	4,2
	Taat terhadap peraturan lainnya	0	0	1	22	7	126	4,2
Skor Rata-rata Terhadap Disiplin Kerja								4,2
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	1	8	18	3	113	3,8
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0	1	3	22	4	119	4,0
Skor Rata-rata Terhadap Lingkungan Kerja								3,9
Kepuasan Kerja	<i>Work Itself</i>	1	4	9	14	2	102	3,5
	<i>Pay</i>	1	7	8	12	2	97	3,2
	<i>Promotion</i>	1	5	9	14	1	99	3,3
	<i>Supervision</i>	0	2	6	22	0	110	3,6
	<i>Workers</i>	1	2	7	18	2	108	3,6
Skor Rata-rata Terhadap Kepuasan Kerja								3,4
Motivasi	<i>Need Achievement</i>	0	0	2	12	16	134	4,5
	<i>Need Affiliation</i>	1	0	6	20	3	114	3,8
	<i>Need for Power</i>	2	2	13	11	2	99	3,3
Skor Rata-rata Terhadap Motivasi								3,9
Stres Kerja	Stres Individu	2	4	15	9	0	89	2,9
	Stres Organisasi	1	6	18	5	0	93	3,1
Skor Rata-rata Terhadap Stres Kerja								3,0
Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	3	10	16	1	105	3,5
	Kompensasi Tidak Langsung	1	5	11	10	3	99	3,2
Skor Rata-rata Terhadap Kompensasi								3,3
Pengembangan Karir	Peningkatan kemampuan	0	0	2	25	3	121	4
	Tingkat kepuasan kerja	0	0	10	18	2	112	3,7
	Sikap dan perilaku pegawai	0	0	2	24	4	122	4,1
Skor Rata-rata Terhadap Pengembangan Karir								3,9

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan data dari survei pendahuluan pada Tabel 1.6 bisa dilihat bahwa kompetensi kerja, stres kerja dan kompensasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat karena ketiga variabel tersebut memiliki skor dibawah rata-rata dibandingkan dengan variabel lainnya. Kepuasan kerja mendapatkan nilai skor rata-rata 3,4 stres kerja mendapat skor rata-rata 3,0 dan kompensasi mendapatkan skor rata-rata 3,3.

Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah. Langkah yang dapat dilakukan oleh Distan Kota Banjar Jawa Barat dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Untuk mencapai efektivitas dalam kinerja, pegawai perlu mempunyai perilaku di mana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada instansinya yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas maupun efisiensi dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat berperan penting dalam suatu instansi.

Menurut Robbins dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Apabila pegawai mendapatkan semua kebutuhan yang diinginkan sesuai dengan apa yang dikerjakan tanpa membedakan satu dengan lainnya maka pegawai akan merasa puas dan dihargai dalam pekerjaanya. Menurunnya tingkat kepuasan kerja dapat memberi dampak terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai terhadap instansi dan hal tersebut akan berdampak

buruk juga bagi kinerja pegawai yang dapat merugikan bagi instansi itu sendiri. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat, Tabel 1.7 adalah tabel hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai dimensi kepuasan kerja.

Tabel 1.7
Hasil Survei Pendahuluan Variabel Kepuasan Kerja
Pada Distan Kota Banjar Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	<i>Work Itself</i>	1	4	9	14	2	102	3,5
2	<i>Pay</i>	1	7	8	12	2	97	3,2
3	<i>Promotion</i>	1	5	9	14	1	99	3,3
4	<i>Supervision</i>	0	2	6	22	0	110	3,6
5	<i>Workers</i>	1	2	7	18	2	108	3,6
Skor Rata-rata Terhadap Kepuasan Kerja								3,4

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.7 menunjukkan hasil survei pendahuluan mengenai kepuasan kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat dan memperoleh nilai rata-rata 3,4. Hal ini terlihat dari 5 dimensi, di mana terdapat dua dimensi yang memiliki nilai terendah dibandingkan dimensi lainnya yaitu dimensi *pay* dan *promotion*. Menurut hasil wawancara dengan salah satu Pegawai sebagian besar pegawai yang merasakan tidak puas terhadap gaji/upah yang diberikan yaitu pegawai yang masih berstatus honorer. Besarnya gaji PNS tergantung pada tingkat golongan atau pangkat yang dimiliki, semakin tinggi golongan atau pangkatnya, maka semakin tinggi gaji yang didapatkan. Selain dari tingkat atau golongan, gaji pegawai juga dipengaruhi oleh lama masa kerja. Sedangkan, untuk pegawai non-PNS didapat dari

pemerintah daerah, namun mereka tidak mendapatkan tunjangan pokok dan tunjangan lainnya seperti yang didapatkan oleh pegawai PNS.

Permasalahan promosi juga merupakan hal yang dikeluhkan oleh sebagian pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat. Pegawai mengeluhkan bahwa persyaratan untuk kenaikan pangkat sekarang menjadi semakin sulit, seperti harus memenuhi unsur utama dan penunjang serta para pegawai dituntut untuk memiliki sifat kreatif dan inovatif dalam bekerja. Sebelum adanya peraturan baru tersebut ditetapkan, para pegawai PNS mendapatkan kenaikan pangkat dalam selang waktu 2,5 tahun. Promosi dalam pelaksanaan perlu bagi setiap pegawai agar apa yang menjadi tujuan pegawai seperti gaji, pengembangan karir dan kedudukan yang lebih tinggi dapat dilakukan sekaligus sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, menjamin kemampuan, tanggung jawab dan wewenang pegawai yang bersangkutan.

Dalam menjalankan perannya sebagai pegawai pemerintahan, tidak sedikit beban kerja yang dihadapi dan menimbulkan permasalahan dalam organisasi maupun individu. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan insensitas tinggi akan mengakibatkan individu tersebut mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental. Stres kerja merupakan faktor penting dalam organisasi yang sangat mempengaruhi kualitas dalam diri pekerja. Menurut Spielbreg dalam Sinambela (2018) stres kerja merupakan tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres pegawai mempunyai efek yang sangat merugikan pada diri pegawai satu dengan pegawai lainnya serta lingkungan kerja. Gejala stres kerja muncul

biasanya seperti emosi, kelelahan fisik, sikap negatif terhadap pegawai lain dan keinginan untuk mengurangi tugas personal. Stres pada pegawai ditandai dengan munculnya gejala seperti tidak sabar, mudah marah, sensitif, bersikap apatis, kurang berkonsentrasi dalam pekerjaan dan pelupa. Hal-hal tersebut tentu akan merugikan bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi. Untuk mengetahui Stres Kerja pada Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat, Tabel 1.8 adalah tabel hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai dimensi stres kerja.

Tabel 1.8
Hasil Survei Pendahuluan Variabel Stres Kerja
Pada Distan Kota Banjar Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Stres Individu	2	4	15	9	0	89	2,9
2	Stres Organisasi	1	6	18	5	0	93	3,1
Skor Rata-rata Terhadap Stres Kerja								3,0

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada Tabel 1.8 menunjukkan bahwa stres kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat termasuk pada kondisi kurang baik, terlihat dari skor rata-rata variabel sebesar 3,0. Berdasarkan wawancara terhadap Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat, dimasa pandemi ini mereka harus tetap bekerja seperti biasa, karena fungsi pekerjaanya tidak memungkinkan untuk dilakukan dari rumah. Mereka harus terus bekerja memantau agar kebutuhan pangan, sandang dan papan dalam negeri tetap terpenuhi. Mereka pribadi merasa stres dan terbebani karena dalam kurun waktu dua hari sekali mereka harus terus memantau perkembangan pertanian di berbagai daerah di Kota Banjar Jawa Barat, karena masalah kegagalan sistem pertanian bisa terjadi kapan saja dan hal tersebut

mengharuskan pegawai tetap hadir di tempat kerja demi terlaksananya tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pegawai serta kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan Pasal 21 tentang Hak PNS, menyebutkan bahwa PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Dalam pemberian kompensasi pemimpin harus memperhatikan azas adil dan layak. Azas adil disini maksudnya harus ada keseimbangan antara balas jasa yang diberikan instansi terhadap kesetiaan yang diberikan pegawai. Sedangkan azas layak maksudnya adalah kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kehidupan pegawai sesuai tingkat pendidikannya. Pimpinan sering kali beranggapan bahwa hanya kompensasi langsung berupa gaji yang penting dan perlu diperhatikan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa penghargaan diri, tunjangan kesehatan atau kecelakaan kerja maupun fasilitas-fasilitas yang memadai seringkali terabaikan.

Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan organisasi berupa imbalan kepada pegawainya. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar serta adil. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggungjawabkan serta mengandung faktor emosional dan aspek tenaga kerja.

Tingkat kompensasi yang absolut menentukan skala kehidupan para pegawai, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, harkat dan martabat mereka. Oleh karena itu, bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis. Untuk mengetahui kompensasi pada Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat, Tabel 1.9 adalah tabel hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai dimensi kompensasi.

Tabel 1.9
Hasil Survei Pendahuluan Variabel Kompensasi
Pada Distan Kota Banjar Jawa Barat

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kompensasi Langsung	0	3	10	16	1	105	3,5
2	Kompensasi Tidak Langsung	1	4	8	17	0	101	3,2
Skor Rata-rata Terhadap Kompensasi								3,3

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada Tabel 1.9 menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di Distan Kota Banjar Jawa Barat termasuk pada kondisi kurang baik yang terlihat dari skor rata-rata sebesar 3,3. Berdasarkan hasil wawancara salah satu Pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat faktor kompensasi tidak langsung yang bermasalah diantaranya dalam pemberian tunjangan dan fasilitas. Pegawai mengatakan bahwa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan harapan, biasanya tunjangan dibayarkan sering mengalami keterlambatan begitupun halnya dengan dinas luar kantor, seperti kegiatan lapangan yang memerlukan biaya operasional. Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan SDM. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja pegawai, kompensasi, produktivitas serta kemajuan instansi secara umum. Saat ini Distan Kota Banjar Jawa Barat melakukan absensi dengan tulis tangan, berbeda dengan kantor lainnya yang sudah menggunakan *finger print*. Banyak dari pegawai yang menginginkan system absensi dengan *finger print*, karena dengan tulis tangan dikatakan kurang efektif. Banyak dari pegawai yang terkadang lupa untuk sekedar tanda tangan atau paraf dalam buku daftar hadir. Hal tersebut yang membuat instansi sulit untuk mengkoreksi kinerja setiap pegawainya karna tidak ada bukti yang pasti atau jelas.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja pegawai Distan Kota Banjar Jawa Barat dalam menentukan keberhasilan pelayanan di daerah, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu hal yang paling penting adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi pegawai, dengan selalu memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan di mana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, lingkungan kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (Distan) Kota Banjar Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pernyataan penelitian yang mana pernyataan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasikan dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Pencapaian kinerja yang belum mencapai target setiap tahunnya
 - b. Kualitas kerja masih kurang baik
 - c. Pegawai kurang memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan
2. Kepuasan Kerja
 - a. Pegawai kurang puas dengan gaji/upah yang diberikan
 - b. Pegawai kurang puas dengan promosi yang diberikan
3. Stres Kerja
 - a. Kurangnya rasa aman dalam bekerja
 - b. beban kerja yang terlalu berat

- c. Tuntutan tugas dan ketersediaan waktu yang diberikan membuat pegawai merasa terbebani
4. Kompensasi
 - a. Kurangnya ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan
 - b. Fasilitas yang diberikan kurang memadai, tidak efisien dan merata

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi Stres Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat
2. Bagaimana Kondisi Kompensasi di Distan Kota Banjar Jawa Barat
3. Bagaimana Kondisi Kepuasan Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat
4. Bagaimana Kondisi Kinerja Pegawai di Distan Kota Banjar Jawa Barat
5. Seberapa Besar Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat Secara Simultan
6. Seberapa Besar Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat Secara Parsial
7. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Distan Kota Banjar Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi Stres Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat

2. Kondisi Kompensasi di Distan Kota Banjar Jawa Barat
3. Kondisi Kepuasan Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat
4. Kondisi Kinerja Pegawai di Distan Kota Banjar Jawa Barat
5. Besarnya Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat secara Simultan
6. Seberapa Besar Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Distan Kota Banjar Jawa Barat Secara Parsial
7. Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Distan Kota Banjar Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipercaya dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta memberikan tambahan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja

pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan oleh instansi.

1. Bagi Penulis

- a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja pegawai di Distan Kota Banjar Jawa Barat.
- b. Penulis dapat mengetahui secara langsung kondisi stres kerja yang ada di Distan Kota Banjar Jawa Barat.
- c. Penulis mengetahui secara langsung kompensasi yang diberikan oleh Distan Kota Banjar Jawa Barat.
- d. Penulis mendapatkan informasi secara langsung bagaimana kepuasan kerja di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan (Distan) Kota Banjar.
- e. Penulis diharapkan mengetahui kondisi stres kerja yang terjadi, kompensasi yang diberikan, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai atas kinerja pegawai
- f. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

2. Bagi Instansi

Sebagai upaya untuk mengembangkan dan mengevaluasi stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Distan Kota Banjar Jawa Barat.

3. Bagi Peneliti Lain
 - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dijadikan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama.