

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya dalam instansi pemerintahan yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya tersebut adalah pegawai. Sumber daya manusia merupakan penggerak serta jalan penentu dalam suatu instansi pemerintahan dimana pegawai mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas dalam organisasi.

Setiap instansi pemerintahan pasti memiliki visi dan misi yang hendak dicapai. Salah satu untuk mencapai visi dan misi instansi pemerintahan tersebut adalah dengan harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan semua aktivitas dapat dilaksanakan secara optimal. Berhasil atau tidaknya suatu tugas yang di laksanakan oleh setiap instansi tergantung dari faktor sumber daya manusia. Hal tersebut instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkinerja baik guna mencapai tujuan instansi pemerintahan serta menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi pemerintah, tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama pada sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan pemerintahan dan

pembangunan. Pegawai Negeri Sipil dalam instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan instansi pemerintah. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang mengabdikan dalam kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Berikut merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jenis instansi pusat dan instansi daerah di Indonesia Tahun 2021-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Instansi Pusat dan Instansi Daerah di Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Jenis Instansi		Total
	Instansi Pusat	Instansi Daerah	
2021	936.859	3.058.775	3.995.634
2022	944.175	2.946.404	3.890.579
2023	932.048	2.863.253	3.795.302
Total	2.813.082	8.868.432	11.681.515

Sumber: <https://www.bkn.go.id/> (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa dapat dilihat jumlah Pegawai Negeri Sipil berdasarkan instansi daerah lebih banyak sebesar 8.868.432 orang daripada instansi pusat sebesar 2.813.082 orang. Diakumulasikan total dari keduanya yaitu sebesar 11.681.515 orang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu bidang yang paling diidam-idamkan pada zaman dahulu. Pasalnya, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dinilai bisa memberikan kestabilan dengan gaji tetap per bulan, tunjangan, dan

jaminan pensiun untuk masa tua kelak. Namun, kondisi tersebut tentu berbeda dari saat ini. Penyebab menurunnya jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikarenakan anggapan generasi muda dari generasi milenial hingga gen Z memang masih menganggap karir menjadi PNS adalah pekerjaan ideal, tetapi banyak dari mereka lebih memilih untuk bekerja di sektor swasta atau berbisnis. Hal ini tentu memiliki alasan tersendiri.

Berikut merupakan jumlah penduduk, jumlah Pegawai Negeri Sipil serta rasio berdasarkan Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2023, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk, Jumlah Pegawai Negeri Sipil Serta Rasio
Berdasarkan Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2023

No.	Provinsi	Jumlah Penduduk	Jumlah PNS	Rasio
1.	Jawa Timur	41.471,0	372.304	11,1%
2.	Jawa Tengah	37.949,2	343.989	11,0%
3.	Jawa Barat	49.572,3	337.203	14,7%
4.	Daerah Khusus Ibukota Jakarta	11.350,3	245.446	4,6%
5.	Banten	12.381,0	86.517	14,3%
6.	Daerah Istimewa Yogyakarta	3.710,2	66.304	5,5%

Sumber: <https://www.bkn.go.id/> (2023)

Merujuk pada Tabel 1.2 bahwa Jawa Barat adalah Provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak di urutan ke 1 di Pulau Jawa yaitu 49.572,3 orang dengan memiliki jumlah penduduk sebagai Pegawai Negeri Sipil berada di urutan ke 3 yaitu 337.203 orang. Dengan persentase rasio pada jumlah penduduk dan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebesar 14,7% dimana Jawa Barat terdapat 14 juta orang terbanyak berada di urutan ke 1 di Pulau Jawa.

Kinerja didefinisikan sebagai suatu gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal-hal yang telah tertuang dalam perumusan yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun instansi pemerintah yang baik. Menurut Kasmir (2019:182), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari pegawai, maka instansi pemerintah membutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Berikut ini merupakan kategori tingkat penilaian dalam SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) pada instansi pemerintah, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kategori Tingkat Penilaian Dalam SAKIP Pada Instansi Pemerintah

No.	Kategori	Nilai	Interprestasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan
3.	BB	>70-80	Sangat Baik
4.	B	>60-70	Baik
5.	CC	>50-60	Cukup (Memadai)
6.	C	>30-50	Kurang
7.	D	>0-30	Sangat Kurang

Sumber: <https://www.menpan.go.id/> (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa skala sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah atau biasa dikenal dengan SAKIP. Salah satu evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pemerintah terhadap dinas adalah melalui SAKIP

(Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang merupakan perwujudan tata kelola pemerintah yang baik serta kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. Media tersebut sangat dibutuhkan untuk mengetahui kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan suatu program atau kebijakan yang telah dibuat, sehingga akan diketahui hasil dari program tersebut, apakah program yang dijalankan mampu mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan dari instansi pemerintah yang berkualitas serta selaras.

Berikut merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil serta kinerja dalam SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) berdasarkan Kabupaten dan Kota pada Provinsi Jawa Barat Tahun 2022-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.4

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Serta Kinerja Dalam SAKIP

Berdasarkan Kabupaten Dan Kota Pada Provinsi Jawa Barat Tahun

2022-2023

No.	Kabupaten dan Kota	Jumlah Pegawai	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Nilai	Kinerja	Nilai	Kinerja
1	Kota Bogor	6987	80,05	A	80,05	A
2	Kota Tasikmalaya	6851	74,83	BB	76,07	BB
3	Kabupaten Kuningan	11002	70,39	BB	70,8	BB
5	Kota Banjar	2745	70,21	BB	71,09	BB
6	Kabupaten Bogor	16539	70,15	BB	70,26	BB
7	Kota Cirebon	4828	67,43	BB	71,05	BB
8	Kabupaten Sukabumi	11825	65,72	B	66	B
9	Kota Depok	6595	65,48	B	67	B
9	Kota Cimahi	4254	65,47	B	67,02	B
10	Kabupaten Garut	15066	65,39	B	66,26	B

No.	Kabupaten dan Kota	Jumlah Pegawai	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Nilai	Kinerja	Nilai	Kinerja
11	Kabupaten Bandung	16547	65,14	B	66,17	B
12	Kabupaten Cirebon	12759	65,03	B	65	B
13	Kabupaten Sumedang	10008	65,02	B	66	B
14	Kabupaten Ciamis	9555	65	B	66	B
15	Kota Bekasi	10748	63,99	B	66	B
16	Kota Bandung	15352	63,49	B	66,28	B
17	Kota Sukabumi	3675	63,08	B	67	B
18	Kabupaten Cianjur	11778	62,74	B	62,74	B
19	Kabupaten Tasikmalaya	11889	62,57	B	63,59	B
20	Kabupaten Karawang	10942	62,24	B	66,7	B
21	Kabupaten Bekasi	11584	62,19	B	65	B
22	Kabupaten Purwakarta	7675	62,13	B	64,93	B
23	Kabupaten Bandung Barat	7942	60,98	B	67,26	B
24	Kabupaten Majalengka	10844	60,88	B	63	B
25	Kabupaten Indramayu	11317	60,83	B	67	B
26	Kabupaten Subang	11610	60,82	B	65,9	B
27	Kabupaten Pangandaran	3597	60,2	B	61,41	B

Sumber: <https://jabar.bps.go.id/> dan <https://1data.menpan.go.id/index.php> (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil serta kinerja dalam SAKIP berdasarkan Kabupaten Dan Kota pada Provinsi Jawa Barat yaitu Kabupaten Cianjur berada di urutan 18 dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yaitu 11.778 orang dengan kinerja dalam SAKIP mendapatkan interpretasi B dengan nilai 62,74 pada tahun 2022. Serta untuk tahun 2023 mendapatkan nilai 62,74, dimana tidak ada peningkatan, hal ini membuktikan bahwa Kabupaten Cianjur perlu lebih meningkatkan kembali kinerja sumber daya manusia yang menangani implementasi SAKIP.

Berikut merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil serta kinerja dalam SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) berdasarkan satuan

kerja perangkat daerah pada Provinsi Jawa Barat Tahun 2021-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Serta Kinerja Dalam SAKIP
Berdasarkan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pada Provinsi Jawa Barat
Tahun 2021-2023

No.	Satuan Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	134	91,75	92,3	92,3
2.	Inspektorat Daerah	124	89,85	90,1	90,01
3.	Dinas Perhubungan	255	88,7	89	89
4.	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	122	88,6	89,3	89,3
5.	Badan Kepegawaian Daerah	134	88,55	89,8	89,8
6.	Dinas Perkebunan	168	88,2	88,9	88,9
7.	Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah	55	87,65	88,8	88,8
8.	Badan Pendapatan Daerah	608	87,65	89,8	89,8
9.	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	323	87,45	88,5	88,5
10.	Dinas Kesehatan	1390	86,9	88,6	88,6
11.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	106	86,8	88,19	88,19
12.	Dinas Komunikasi Dan Informatika	132	86,6	87,4	87,4
13.	Dinas Lingkungan Hidup	149	86,4	87,7	87,7
14.	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	113	86,15	88,7	88,7
15.	Dinas Kelautan Dan Perikanan	218	86	88,4	88,4
16.	Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	243	85,75	86,89	86,89
17.	Dinas Sumber Daya Air	294	85,55	88,7	88,7
18.	Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah	162	85,3	89,8	89,8
19.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	95	85,25	85,3	85,3
20.	Dinas Pendidikan	21186	85	87,7	87,7
21.	Dinas Sosial	332	84,85	86,2	86,2
22.	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana	70	84,75	84,9	84,9

No.	Satuan Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai	Tahun		
			2021	2022	2023
23.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	56	84,7	85,2	85,2
24.	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	149	84,65	86,3	86,3
25.	Dinas Bina Marga Dan Penataan Ruang	486	84,6	88,4	88,4
26.	Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan	300	84,55	85,3	85,3
27.	Sekretariat Daerah	704	84,35	85,8	85,8
28.	Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral	266	84,2	87,89	87,89
29.	Dinas Perumahan Dan Permukiman	143	84	85,6	85,6
30.	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah	133	83,6	85,3	85,3
31.	Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura	473	83,7	84,8	84,8
32.	Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil	85	83,25	85,3	85,3
33.	Dinas Kehutanan	640	83,1	83,9	83,9
34.	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	67	82,55	86,3	86,3
35.	Dinas Pemuda Dan Olahraga	106	81,3	84,2	84,2
36.	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	37	80,45	85	85
37.	Satuan Polisi Pamong Praja	96	80,25	83,5	83,5
38.	Badan Penghubung	32	0	89	89

Sumber : <https://opendata.jabarprov.go.id/> (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil serta kinerja dalam SAKIP berdasarkan satuan kerja perangkat daerah pada Provinsi Jawa Barat bahwa Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura berada di urutan ke 31 dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 473 orang serta kinerja dalam SAKIP pada tahun 2021 mendapatkan nilai 83,7 kemudian pada tahun 2022 meningkat menjadi 84,8 tetapi pada tahun 2023 masih sama dengan tahun 2022 mendapatkan nilai 84,8 dimana pada tahun 2022 dan 2023 tidak adanya peningkatan. Hal tersebut instansi masih harus meningkatkan nilai

evaluasi agar lebih meningkat dan kompetitif terhadap satuan kerja perangkat daerah lain.

Berikut merupakan jumlah Pegawai Negeri Sipil serta kinerja dalam SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) berdasarkan satuan kerja perangkat daerah pada Kabupaten Cianjur Tahun 2021-2023, sebagai berikut:

Tabel 1.6
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Serta Kinerja Dalam SAKIP
Berdasarkan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pada Kabupaten Cianjur
Tahun 2022-2023

No	Satuan Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Nilai	Kinerja	Nilai	Kinerja
1	Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah	34	86,55	A	86,55	A
2	Dinas Perencanaan Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	23	83,06	BB	83,06	BB
3	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	25	81,06	BB	81,06	BB
4	Inspektorat	55	79,9	BB	79,9	BB
5	Rsud Cimacan	69	79,71	B	79,71	BB
6	Rsud Pagelaran	18	79,5	BB	79,5	BB
7	Sekretariat Dprd	30	78,95	BB	78,95	BB
8	Dinas Sosial	23	78,86	BB	78,86	BB
9	Dinas Kesehatan	1021	78,51	BB	78,51	BB
10	Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, Perkebunan Dan Ketahanan Pangan	106	78	BB	78	BB
11	Badan Keuangan Dan Aset Daerah	43	77,05	BB	77,05	BB
12	Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan	44	76,96	BB	76,96	BB

No	Satuan Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Nilai	Kinerja	Nilai	Kinerja
	Dan Perikanan					
13	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	18	75,91	BB	75,91	BB
14	Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang	175	75,85	BB	75,85	BB
15	Dinas Perhubungan	55	75,85	BB	75,85	BB
16	Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman	75	75,85	BB	75,85	BB
17	Badan Pendapatan Daerah	42	75,6	BB	75,6	BB
18	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	43	75,35	BB	75,35	BB
19	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	32	75,16	BB	75,16	BB
20	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	25	73,35	BB	73,35	BB
21	Sekretariat Daerah	83	73,3	BB	73,3	BB
22	Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	33	73	A	73	BB
23	Satpol Pp Dan Damkar	74	72,05	BB	72,05	BB
24	Dinas Komunikasi, Informatika, Dan Persandian	28	70,5	BB	70,5	BB
25	Dppkbp3a	53	70,3	BB	70,3	BB
26	Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga	5509	68,2	B	68,2	B
27	Dinas Lingkungan Hidup	86	68,15	B	68,15	B
28	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	20	67,15	B	67,15	B
29	Rsud Sayang	8586	64,86	BB	64,86	B
30	Dinas Arsip Dan Perpustakaan	16	63	B	63	B
31	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah,	55	62,1	B	62,1	B

No	Satuan Perangkat Daerah	Jumlah Pegawai	Tahun 2022		Tahun 2023	
			Nilai	Kinerja	Nilai	Kinerja
	Perdagangan Dan Perindustrian					

Sumber: <https://opendata.cianjurkab.go.id/> (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil serta kinerja dalam SAKIP berdasarkan satuan kerja perangkat daerah pada Kabupaten Cianjur bahwa Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura berada di urutan ke 10 dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 106 orang serta kinerja dalam SAKIP mendapatkan nilai BB dengan interpretasi sangat baik dengan nilai pada tahun 2022 mendapatkan nilai 78 dan pada tahun 2023 mendapatkan nilai 78 dimana masih sama tidak adanya peningkatan. Namun, instansi tersebut masih harus meningkatkan nilai secara berkelanjutan dengan bertujuan untuk tahun selanjutnya dapat meraih posisi terbaik dengan kategori AA (Sangat Memuaskan).

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur merupakan bagian dari sistem organisasi pemerintahan Kabupaten Cianjur yang memiliki kedudukan, tugas dan fungsi yang tidak terlepas dari kewenangan yang menjadi tanggung jawab daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik, terutama dalam pelaksanaan urusan wajib pelayanan dasar pelaksanaan dan urusan pemerintahan dalam bidang pertanian dan bidang pangan.

Instansi pemerintahan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya karena berusaha untuk mempercepat tercapainya tujuan instansi pemerintah. Tanpa adanya tingkat penilaian kinerja pegawai yang tinggi

mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh pegawai. Hal ini membuktikan bahwa perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang menangani implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cianjur. Sehingga pandangan masyarakat mengenai instansi ini akan lebih baik terlihat dari kualitas pelayanan kepada masyarakatnya.

Untuk mengetahui salah satu proses rangkaian yang bertujuan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan pada Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier dengan cara melakukan penilaian pegawai yang dimana untuk mengevaluasi dan memberikan *feedback* mengenai kinerja pegawai yaitu dengan skala penilaian kinerja sasaran.

Berikut merupakan skala penilaian pengukuran kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintah Tahun 2023, sebagai berikut:

Tabel 1.7

**Skala Penilaian Pengukuran Kinerja Sasaran Pegawai Negeri Sipil Pada
Instansi Pemerintah Tahun 2023**

No.	Kategori/Interprestasi	Rata-Rata % Capaian
1.	Sangat Baik	91-100
2.	Baik	81-90
3.	Cukup Baik	71-80
4.	Kurang	51-70
5.	Sangat Kurang	<50

Sumber : <https://peraturan.bpk.go.id/> (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan bahwa skala penilaian pengukuran kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori yang berfungsi untuk menentukan dimana posisi yang memiliki tingkat kinerja dengan interprestasi sangat baik hingga sangat kurang.

Berikut realisasi kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur, sebagai berikut:

Tabel 1.8

**Realisasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura
Perkebunan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur**

No.	Tahun	Realisasi Kinerja (%)	Target Pencapaian (%)
1.	2021	86	100
2.	2022	87	100
3.	2023	87	100

Sumber: Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan

Pangan Kabupaten Cianjur (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 bahwa menunjukkan hasil capaian nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) pada tahun 2021 untuk realisasi kinerja mencapai sebesar 86% dari 100% target pencapaian, kemudian pada tahun 2022 meningkat menjadi 87% dari 100% target pencapaian, tetapi pada tahun 2023 hasil capaian nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) masih sama dengan tahun 2022 yaitu 87% dari 100% target pencapaian. Dengan itu kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Dilihat dari capaian nilai sasaran kinerja pegawai diatas yaitu realisasi kinerja masih belum optimal atau masih kurang dalam target pencapaian. Dalam hal ini menuntut instansi harus selalu berusaha untuk menemukan cara efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang

optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah organisasi atau instansi rencanakan sejak awal.

Data yang diperoleh dari instansi dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk memperkuat data penelitian maka peneliti melakukan sebaran kuesioner prasurvey kepada 30 responden serta wawancara kepada pegawai. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur. Berikut hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.9:

Tabel 1.9

Hasil Pra Survey Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas Kerja	3	3	12	8	4	83	2,7
2.	Kualitas Kerja	3	3	8	12	4	79	2,6
3.	Tanggung jawab	4	3	11	9	3	86	2,8
4.	Kerjasama	2	3	11	8	6	77	2,5
5.	Inisiatif	2	4	13	6	5	82	2,7
Skor Rata-Rata								2,66
Rata-Rata = Nilai x F: Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata: Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur memperoleh skor rata-rata 2,6. Adapun dimensi yang

memperoleh nilai terendah yaitu kerjasama dengan 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kekompakan pegawai saat bekerja. Serta dimensi yang memperoleh nilai terendah yaitu kualitas kerja dengan 2,6. Hal ini menunjukkan masih adanya yang belum mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu sesuai ketentuan yang diberikan, kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Serta masih adanya pegawai yang belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya.

Banyak cara yang bisa dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya seperti dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan dan pelatihan, pembagian tugas yang adil sesuai dengan jabatannya. Kinerja pegawai memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik berasal dari internal dan eksternal maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar. Untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, peneliti melakukan penyebaran pra survey kepada 30 orang responden dan berikut hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.10:

Tabel 1.10

**Hasil Pra Survey Tentang Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi
Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura,
Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata Skor
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kompetensi	1. Kompetensi Intelektual	11	12	4	2	1	120	4,0

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata
		2. Kompetensi Emosional	9	13	4	3	3	115	3,8
		3. Kompetensi Sosial	7	10	6	4	3	104	3,4
Skor Rata-Rata								3,73	
2.	Displin Kerja	1. Kehadiran	12	10	6	2	0	122	4,0
		2. Tingkat Kewaspadaan	9	11	5	3	2	112	3,7
		3. Ketaatan Standar Kerja	11	12	3	3	1	119	3,9
		4. Ketaatan Peraturan Kerja	8	10	7	4	1	110	3,6
		5. Etika Kerja	8	9	8	3	2	108	3,6
Skor Rata-Rata								3,76	
3.	Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri	2	4	12	7	5	81	2,7
		2. Gaji	3	6	8	7	6	83	2,7
		3. Promosi	2	4	9	10	5	76	2,5
		4. Atasan/Supervisi	3	5	10	8	4	85	2,8
		5. Rekan Kerja	3	3	8	11	5	78	2,6
Skor Rata-Rata								2,66	
4.	Pelatihan Kerja	1. Instruktur	9	12	4	3	2	113	3,7
		2. Materi Pelatihan	8	9	7	4	2	107	3,5
		3. Metode Pelatihan	10	11	4	3	2	114	3,8
		4. Fasilitas Pelatihan	6	10	6	5	3	101	3,3
Skor Rata-Rata								3,5	
5.	Komitmen Organisasi	1. Komitmen Afektif	7	13	5	3	2	110	3,6
		2. Komitmen Normatif	12	11	4	2	1	121	4,6
		3. Komitmen Berkelanjutan	8	9	7	4	2	107	3,3
Skor Rata-Rata								3,7	
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlag Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.10 merupakan hasil pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabuptaen Cianjur. Penulis mengkaji beberapa faktor yang dirasa dianggap sebagai suatu permasalahan. Hal ini dimana kinerja pegawai belum optimal sehingga ditemukan gejala menarik untuk diselidiki. Dari data hasil kuesioner pra survey mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasi. Terdapat variabel yang bermasalah yaitu variabel kepuasan kerja dengan memiliki skor rata-rata 2,66 dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berikut tabel 1.11 menyajikan hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur:

Tabel 1.11

**Hasil Pra Survey Tentang Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah
Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman
Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten
Cianjur**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Prestasi	6	11	8	3	2	86	2,8

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		2. Kondisi Kerja	9	8	7	4	2	105	3,6
		3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	10	12	4	2	2	109	3,8
Skor Rata-Rata									3,4
2.	Budaya Kerja	1. Kesadaran diri	4	3	11	7	5	83	2,7
		2. Keagresifan	3	5	12	6	4	87	2,9
		3. Kepribadian	2	3	13	7	5	80	2,6
		4. Performa	2	3	15	8	2	85	2,8
		5. Orientasi Tim	2	4	14	6	4	84	2,8
Skor Rata-Rata									2,76
3.	Kompensasi	1. Kompensasi Langsung	11	9	4	3	3	112	3,7
		2. Kompensasi Tidak Langsung	8	10	6	4	2	108	3,6
Skor Rata-Rata									3,65
4.	Gaya Kepemimpinan	1. Kepemimpinan Transformasional	12	9	4	3	2	116	3,8

		2. Kepemimpinan Transaksional	7	11	6	4	2	107	3,5
Skor Rata-Rata									3,65
5.	Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Fisik	2	3	14	7	4	82	2,7
		2. Lingkungan Non Fisik	3	3	12	9	3	84	2,8
Skor Rata-Rata									2,75
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.11 mengenai faktor-faktor yang di duga bermasalah terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabuptaen Cianjur, dapat dilihat variabel yang rata-rata nilai terendah yaitu budaya kerja memperoleh nilai rata-rata 2,76 dan lingkungan kerja dengan memperoleh nilai rata-rata 2,75. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai menurun karena adanya kepuasan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dengan variabel yang bermasalah tersebut mempunyai dimensi dari setiap variabelnya.

Untuk mengetahui dimensi dari kepuasan kerja, berikut hasil kuesioner pra survey yang dapat dilihat pada tabel 1.12:

Tabel 1.12

**Variabel Kepuasan Kerja Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura,
Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Pekerjaan itu sendiri	2	4	12	7	5	81	2,7
2.	Gaji	3	6	8	7	6	83	2,7
3.	Promosi	2	4	9	10	5	76	2,5
4.	Atasan/Supervisi	4	3	11	9	3	86	2,8
5.	Rekan Kerja	3	3	8	12	4	79	2,6
Skor Rata-Rata								2,66
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.12 diketahui dari hasil pra survey variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata 2,66. Pada variabel kepuasan kerja dengan dimensi promosi mendapatkan nilai rata-rata 2,5. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki permasalahan terkait promosi yaitu masih adanya pegawai yang kurang puas dengan apresiasi kerja yang diberikan.

Berikut peneliti akan mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang sudah dijelaskan di atas yaitu lingkungan kerja yang dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey di tabel 1.13:

Tabel 1.13

**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja di Dinas Tanaman Pangan,
Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan Fisik	2	3	14	7	4	83	2,7
2.	Lingkungan Non Fisik	3	3	12	9	3	84	2,8
Skor Rata-Rata								2,75
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.13 bahwa hasil pra survey variabel lingkungan kerja di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur menunjukkan nilai rata-rata 2,75. Pada variabel lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan fisik dengan nilai rata-rata 2.7 yang cenderung lebih kecil dari dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki suatu permasalahan terkait lingkungan fisik yaitu fasilitas kerja belum dilengkapi semua peralatan kerja yang memudahkan untuk menjalankan tugas, ruangan kerja yang sempit dan sangat berdekatan dengan pegawai lainnya serta ruangan kerja yang padat, kurangnya penerangan cahaya dan kurang adanya sirkulasi udara yang memadai.

Adapun variabel yang bermasalah berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu budaya organisasi yang dapat dilihat di tabel 1.14 sebagai berikut:

Tabel 1.14

**Hasil Pra Survey Budaya Organisasi di Dinas Tanaman Pangan,
Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kesadaran Diri	4	3	11	7	5	83	2,7
2.	Keagresifan	3	5	12	6	4	87	2,9
3.	Kepribadian	2	3	15	8	2	85	2,8
4.	Performa	2	3	13	7	5	80	2,6
5.	Orientasi Tim	2	4	14	6	4	84	2,8
Skor Rata-Rata								2,76
Rata-Rata = Total: Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata: Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.14 bahwa hasil dari pra survey variabel budaya organisasi di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur menunjukkan nilai rata-rata 2,76. Pada variabel budaya organisasi dengan dimensi performa nilai rata-rata 2,6 dimana cenderung lebih kecil dari dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki suatu permasalahan yaitu masih kurangnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan.

Untuk budaya organisasi di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur masih belum berjalan dengan optimal secara menyeluruh. Dimana instansi mempunyai kegiatan rutin setiap hari jumat yaitu giat bersih dan senam, tetapi masih adanya pegawai yang tidak melaksanakannya. Serta pelaksanaan menggunakan baju sesuai surat edaran Bupati yaitu pada setiap tanggal 12 menggunakan pakaian adat dan tanggal 14 menggunakan seragam pramuka, tetapi masih adanya pegawai yang tidak menggunakannya.

Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja para pegawai di dalam organisasi, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan serta hasil dari observasi dan wawancara serta kuesioner pra survey yang telah dipaparkan menjelaskan

bahwa Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur memiliki masalah yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA, PERKEBUNAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN CIANJUR”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
 - a. Kondisi fisik instansi yang belum tertata rapih.

- b. Ruang kerja yang masih belum kondusif.
- c. Masih terdapat pegawai kurangnya hubungan antar rekan kerja.

2. Budaya Organisasi

- a. Pegawai masih kurang mampu memiliki sikap inisiatif.
- b. Pegawai belum mampu memiliki kreativitas tinggi.
- c. Pegawai belum mampu memiliki keyakinan yang tinggi untuk terbuka terhadap nilai-nilai budaya kerja.

3. Kepuasan Kerja

- a. Masih terdapat pegawai yang kurang akan kesempatan untuk promosi jabatan.
- b. Masih terdapat pegawai yang kurang puas dengan apresiasi kerja yang diberikan.

4. Kinerja Pegawai

- a. Masih terdapat pegawai yang belum bisa mencapai target kerja yang diberikan.
- b. Kurangnya kualitas kerja pegawai dalam efektivitas dan efisien dalam suatu pekerjaan.
- c. Masih adanya pegawai yang belum memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaannya.
- d. Kurangnya kekompakan pegawai saat bekerja.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan Pegawai Negeri Sipil mengenai lingkungan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana tanggapan Pegawai Negeri Sipil mengenai budaya organisasi pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana tanggapan Pegawai Negeri Sipil mengenai kepuasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
4. Bagaimana tanggapan Pegawai Negeri Sipil mengenai kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis, sebagai berikut:

1. Tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
2. Tanggapan pegawai mengenai budaya organisasi pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
3. Tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
4. Tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.
5. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur baik secara langsung maupun tidak langsung.
6. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Cianjur.

1.4.Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan sejalan dengan tujuan penelitian untuk yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Serta diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan secara akademis untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktisi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini yaitu agar peneliti mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang tepatnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif serta dapat memberikan informasi yang bermanfaat khususnya mengenai disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sarana informasi, bahan referensi tambahan bagi pembaca serta dapat menjadikan bahan pertimbangan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.