

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembang ilmu pengetahuan dan era globalisasi ke seluruh penjuru seluruh dunia yang sudah merata. Membuat kita lupa akan kebutuhan akan aspek makin tinggi dan mulai lupa dengan kewajiban dan hak-haknya. Hal ini menuntut semua berkembang dalam semua faktor yang ada tak kecuali sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan sentral dalam melakukan organisasi atau pun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi berlomba-lomba dalam menciptakan atau mencari sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kualitas yang baik.

Sumber daya manusia merupakan modal dan memegang peranan penting di dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara baik. Kunci sukses suatu perusahaan adalah manusia bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya modal.

Perencanaan tentang sumber daya manusia yang baik, akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja. Dapat terwujud karena adanya suatu penyusuaim terhadap perusahaan. Seperti peningkatan keterlibatan kerja dan komitmen yang tinggi. Sehingga pegawai akan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada hakekatnya negara kita adalah negara agraris dimana sumber mata pencarian utama masyarakatnya adalah petani. Banyak harapan dari semua kalangan untuk menjadikan sektor ini menjadi salah satu komoditi terbaik atau menjadi unggulan mengingat bahwa yang ada sekarang Indonesia merupakan negara terbesar dalam hal pertanian. Dibutuhkan dukungan yang kuat dari semua komponen, seperti pemerintah masyarakat dan para pelaku ekonomi untuk mengelola lebih baik sumber sumber pertanian yang ada. Pemerintah sudah melakukan beberapa cara untuk menghadapi masalah ini salah satu dengan cara dengan meningkatkan jumlah dan kualitas dari tenaga penyuluhan pertanian. Salah satu caranya dengan pelatihan dan diklat yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dari penyuluh itu sendiri

Departemen Pertanian sesuai dengan SK Menpan No 16/ MENPAN/ 1998, menyatakan penyuluh pertanian sebagai pegawai negeri sipil yang diberi tugas tanggung jawab dan wewenang melakukan kegiatan penyuluh pertanian secara penuh oleh jabatan yang berwenang pada suatu organisasi lingkup pertanian

Tenaga penyuluhan pertanian merupakan tenaga yang ada tenaga yang di tugas untuk melakukan sosialisasi di daerah yang menjadi tempat mereka kerja. Tenaga penyuluhan pertanian dinangi atau dibawah di Dinas Ketahanan pangan kabupaten Sragen. Tenaga penyuluhan memiliki pekerjaan yang sudah diatur Dinas. Salah satu tugas dari tenaga penyuluh adalah melakukan penyuluhan terhadap kelompok kelompok tani yang ada

dan melakukan pelatihan dan penyuluhan tentang pertanian untuk meningkatkan pengetahuan, melakukan perubahan pada usaha petani dalam bertani serta meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan petani .

Tugas pokok dari seorang penyuluh pertanian adalah menyiapkan, mengembangkan, melaksanakan, mengevaluasi serta melaporkan kegiatan yang berkaitan dengan penyuluhan pertanian, dengan kata lain penyuluhan pertanian dapat disimpulkan memiliki fungsi sebagai fasilitator untuk menjembatani antara petani dengan pemerintah.

Definsi penyuluhan menurut Undang –undang nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan (SP3K), dijeleskan bahwa penyuluh pertanian adalah suatu proses pembelajaran yang ditujukan kepada pelaku usaha dan pelaku utama dalam hal ini petani, yang bertujuan agar mampu dan mau menolong serta mengorganisasikan dalam mengakses informasi pasar, pemodalan, teknologi dan sumber daya lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi usaha, produktivitas, kesejahteraan dan pendapatan serta meingkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Mengembangkan potensi yang ada tidaklah sulit tergantung faktor dari sumber daya manusia. Sering kali menjumpai hal –hal yang diluar dari kewajiban seorang pegawai- pegawai kewajiban dalam bekerja melenceng atau tidak sesuai dengan apa yang harus dilakukan. Banyak dari pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya sebagai seorang penyuluh yang seharusnya menjadi fasilitator untuk menyampaikan

informasi - informasi kepada petani atau pelaku usaha yang lain tentang rekayasa sosial, teknologi pertanian, ekonomi, hukum, manajemen dan kelesatarian lingkungan. Fenomena yang terjadi ini adalah bukan hanya terjadi pada penyuluh pertanian saja melainkan hampir seluruh pegawai instansi pemerintahan pasti ada permasalahan seperti itu

Fenomena yang terjadi sekarang berdasarkan hasil dari obeservasi di Dinas Ketahanan Keterlibatan kerja yang terjadi dilapangan bisa dikatakan kurang khusus pada penyuluh pertanian yang ada di Dinas Ketahanan Pangan kabupeten Sragen, yang merupakan instansi pemerintahan yang bertugas menjaga keamanan pangan dan kestabilan ketahanan pangan. Keterlibatan kerja seorang pegawai penyuluh petanian saat ini sedang dipertanyakan karena mereka sudah berjanji bahwa untuk selalu mengemban tugas nya pagawai yang dibawah langsung oleh negara Republik Indonesia. Hal ini di perkuat dengan yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen yang sering terjadi adalah kinerja seorang pegawai yang kurang tanggap terhadap pekerjaan. Survey pendahuluan yang dilakuakn oleh peneliti di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen, penyuluh memiliki jumlah absensi yang rendah tiap pagi untuk melaksanakan apel upacara pagi. Mereka cenderung untuk langsung berangkat ke lapangan atau daerah tempat mereka melakukan pekerjaan. Ini karena dikarena factor letak rumah dengan tempat kerja daerah biasanya dekat. Melihat banyak pegawai yang kurang terlibat dan terjun dalam pelaksanaan pekerjaannya, juga terdapat fenomena yang lain yang terjadi

dilapangan seperti tidak berpartisipasi dalam pengambilan keputusan pada saat mengadakan rapat atau pertemuan rutin pada timnya atau pada kelompok kelompok tani yang ada untuk membahas apa yang terjadi dilapangan dalam kata lain kehadiran atau kontribusi pegawai sangat kurang. Konsistensi dan adaptasi terhadap lingkungan yang baik telah dilakukan oleh pegawai Dinas Ketahanan pangan sehingga budaya yang ada di sana sangat baik. Fenomena – fenomena yang terjadi saat ini adalah wujud dari budaya yang ada dan keterlibatan kerja oleh pegawai itu sendiri, serta komitmen pegawai yang juga berpengaruh ke kinerja pegawai

Keterlibatan kerja memiliki arti yaitu keadaan dimana seorang secara psikologis memihak pada perusahaan, maka akan muncul pentingnya perusahaan. Menurut Brown, (2003) mengatakan bahwa pegawai yang mempunyai keterlibatan tinggi akan juga memiliki komitmen yang tinggi perusahaan. Keterlibatan pegawai yang tinggi pasti memiliki komitmen yang besar pada perusahaan karena pegawai memiliki keterlibatan yang tinggi maka dia akan sepenuh akan bekerja pada perusahaan munculnya komitmen organisasi yang kuat pada organisasi yang ada. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Aesaria (2014) serta Agus, Alwi, & Suprihatmi, (2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins.,

2012) Keterlibatan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja pada pegawai yang ada karena semakin tinggi pegawai terlibat pada organisasi maka kinerjanya di perusahaan itu semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Fariza & Tri, (2016) serta penelitian Logahan & Aesaria (2014) menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain terkait dengan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja juga dilakukan oleh Wicaksono (2014) dan Setyorini, dkk (2012) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Organisasi yang kuat dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Budaya yang sudah diakui dan dijalankan oleh pegawainya menunjukkan budaya organisasi yang ada itu kuat dan sudah diakui oleh pegawainya menurut Robbins and Jugges, (2008) Budaya merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi itu. Hubungan antara budaya dengan komitmen sangat kuat, semakin kuat atau besar pengaruh budaya organisasi didalam organisasi maka komitmen organisasi pegawai itu akan semakin tinggi terhadap organisasinya. pegawai yang menghargai budaya organisasi maka komitmennya mereka terhadap organisasi semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan Agus, dkk (2017) menyatakan bahwa memiliki hubungan positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Sedangkan masih ada simpang siur yaitu penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Aesaria, (2014) menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara

budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Jadi ada perbedaan hasil dalam beberapa penelitian, ini membuat penulis untuk meneliti kembali penelitian ini.

Budaya organisasi sangat penting dalam suatu organisasi karena akan mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Secara tidak langsung budaya organisasi memunculkan keikutsertaan dalam suatu organisasi tersebut dan budaya organisasi dibuat untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Jadi budaya organisasi sangat penting di organisasi bayangkan tanpa nya budaya akan terjadi kekacauan di dalamnya dan dipastikan tidak dapat mencapai tujuan organisasinya sendiri.

Pegawai atau penyuluh lapangan merupakan tenaga penghubung antara pemerintah dengan petani. Dalam hal ini terjadi banyak hal yang dilakukan oleh para penyuluh di lapangan. Penyuluh terdiri oleh beberapa tim dan beroperasi di daerah. Biasanya 1 tim mempunyai beberapa kelompok tani. Kelompok tani sendiri adalah kumpulan dari beberapa petani yang ingin dikumpulkan untuk membentuk suatu kelompok dengan tujuan memudahkan sosialisasi ke petani.

Pegawai dalam hal ini penyuluh pertanian ini di kaitkan secara langsung tenaga lapangan yang bekerja di langsung melakukan penyuluhan ke para petani jadi peran penyuluh pertanian dalam kemajuan pertanian sebenarnya sangat sentral. Penyuluh pertanian di tuntut untuk membantu mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi,

permodalan, dan sumber daya lainnya, dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha dan pendapatan dari petani..

Penelitian ini replikasi Dari Penelitian Yang Berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi. Handoyo, dkk (2017). Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada dan urain, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dan urain, maka dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah Budaya organisasi Berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan ?
6. Apakah komitmen organisasi mampu memediasi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai ?
7. Apakah Komitmen organisasi mampu memediasi budaya kerja terhadap kinerja pegawai ?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi .
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.
7. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bagi instansi pengambil kebijakan, diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan landasan dalam menentukan keputusan atau kebijakan dalam pengembangan penyuluhan pertanian.
3. Bagi peneliti lain, bisa dipergunakan sebagai referensi dalam membuat penelitian tentang kinerja pegawai