

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu Instansi atau perusahaan baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan perusahaan tersebut.

Di dalam suatu perusahaan, kontribusi atau peran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sesuatu hal yang esensial, di mana hal tersebut dan kerja keras dari seluruh pihak yang terlibat dapat menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Selain itu, dalam hal ini Sumber Daya Manusia juga turut memegang adil penting dalam keseluruhan kegiatan atau aktivitas perusahaan, keahlian dan kemampuan para karyawan menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan untuk dapat mencapai hasil ataupun tujuan yang sejak awal sudah ditentukan. Kinerja karyawan yang cukup baik tentu akan membawa suatu perusahaan menuju hasil yang maksimal, dengan begitu kualitas dari perusahaan itu sendiri juga akan mengalami peningkatan. Maka dari itu, demi meningkatkan produktivitas para karyawan, perusahaan perlu memberikan fasilitas atau menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja fisik, *organizational citizenship behaviour*(OCB), dan disiplin kerja.

Dalam era globalisasi ini, pengembangan sektor pertanian dan pangan menjadi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta mendukung perekonomian suatu daerah.

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi adalah kinerja pegawai. Dalam hal ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan kerja pegawai, terutama di lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan dinas ketahanan pangan dan pertanian Lhokseumawe, sebagai salah satu kota di Indonesia, memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah dalam sektor pertanian dan pangan. Namun demikian, untuk mengoptimalkan pengembangan sektor ini, diperlukan upaya yang lebih baik dalam mengelola lingkungan kerja fisik, meningkatkan organisasi *citizenship behaviour* (perilaku warga negara organisasi), serta mendorong disiplin kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di kota Lhokseumawe.

Bentuk Kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Lhokseumawe yaitu, penerimaan uang gaji yang sesuai dan cepat, Lingkungan kerja yang nyaman dan teratur membentuk kemajuan karir yang jelas dan mengakomodasi kebutuhan yang di perlukan oleh karyawan membentuk atmosfir kerja yang positif dan terintegrasi, dan menyediakan program pendidikan dan pelatihan yang membangun kemampuan karyawan.

Bentuk Disiplin karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Lhokseumawe yaitu dengan mengikuti dan menjaga seluruh aturan dan prosedur kerja yang telah di tetapkan, mengikuti waktu kerja yang telah di tetapkan dan mengambil tanggung jawab atas tugas yang telah di berikan, mengikuti aturan penggunaan peralatan dan fasilitas yang tersedia, mengikuti aturan penggunaan peralatan kantor yang tersedia, mengikuti peraturan sarana transportasi serta mengikuti aturan penggunaan peralatan kesehatan yang tersedia.

Bentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Lhokseumawe yaitu membantu rekan kerja di saat jam istirahat dengan suka rela, bekerja untuk tugas perusahaan di luar jam kerja tanpa uang lembur membantu atasan dan

mengelola lingkungan kerja yang nyaman dan teratur, membantu atasan dalam mengelola fasilitas yang tersedia, membantu fasilitas dalam mengelola peralatan elektronik yang tersedia, membantu atasan dalam mengelola perpustakaan, membantu atasan dalam mengelola peralatan kesehatan yang tersedia.

Bentuk Lingkungan Kerja Fisik karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Lhokseumawe yaitu, Ruangan yang nyaman dan teratur, peralatan kantor yang modern dan terbaik, peralatan kesehatan yang tersedia dan dapat di akses, fasilitas kantor yang tersedia seperti mesin kopi, kulkas dan lain-lain, peralatan kantor yang tersedia dan dapat di akses, ruangan yang cukup dan teratur, dan lingkungan kerja yang nyaman dan tidak terlalu panas atau dingin.

Menurut Wirawan (2018: 698) menjelaskan Kepuasan Kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dari sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap positif atau negatif jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif pada pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor pendukung kepuasan sangat dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan perusahaan, memenuhi standar kerja, kondisi kerja dan hal-hal lainnya dalam perusahaan. Jika pekerja sudah merasa puas atas apa yang sudah dikerjakan, maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya yang dapat membuat dirinya lebih semangat untuk lebih maju dan berkembang.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja fisik, *organizational citizenship behaviour*(OCB), dan disiplin kerja. Menurut (Ranayudha, 2020)

lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada disekeliling lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. (Muhraweni et al., 2017)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail, yang diperlukan untuk pekerjaan mereka tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. (Hasibuan, 2018). Disiplin merupakan hal yang penting untuk mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Widiyanto & Setyawasih, 2019)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sebagai contoh, beberapa karyawan biasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail, yang diperlukan untuk pekerjaan mereka tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. (Hasibuan, 2018). Disiplin merupakan hal yang penting untuk

mengembangkan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Widiyanto & Setyawasih, 2019)

Selanjutnya (Chaerani, 2018) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku individu yang memiliki kemauan untuk membantu secara sukarela dan tidak nyata atau secara langsung diberi penghargaan atau imbalan oleh sistem formal terhadap berbagai hal yang dapat memajukan organisasi ke arah yang lebih baik. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri individu untuk memberikan kontribusi bagi organisasi atau perusahaan. Hal tersebut berdasarkan adanya komitmen yang dimiliki oleh individu untuk dapat memberikan yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat menciptakan efek positif pada karyawan, seperti kenyamanan, keamanan, dan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap keputusan kerja para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian. Kemudian, kontribusi dari organisasi citizenship behavior juga perlu dipertimbangkan, karena perilaku warga negara organisasi yang baik akan berdampak positif pada iklim kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Terakhir, disiplin kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara lingkungan kerja.

Untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap keputusan kerja para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian. Kemudian, kontribusi dari organisasi *citizenship behavior* juga perlu dipertimbangkan, karena perilaku warga negara organisasi yang

baik akan berdampak positif pada iklim kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Terakhir, disiplin kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara lingkungan kerja fisik, organisasi *citizenship behaviour*, disiplin kerja, dan keputusan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian di kota Lhokseumawe. Hasil penelitian tersebut dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, efisiensi organisasi, serta pengembangan sektor pertanian dan pangan di wilayah tersebut.

Berbagai permasalahan yang tengah dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan/organisasi untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat, khususnya permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi. Dalam kondisi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja atau pegawai merupakan urat nadi dan unsur terpenting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi, tanpa pegawai maka sulit rasanya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Fenomena yang ada terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yaitu faktor lingkungan kerja fisik yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan tata ruang kantor dan penerangan. Dalam kondisi nyata tata ruang kantor dinas ketahanan pangan dan pertanian, karena karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja, penempatan alat-alat kantor susah dijangkau, banyak sekali berkas-berkas yang tertumpuk ditengah jalan sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Cahaya matahari yang masuk secara langsung dapat mengganggu karyawan dalam bekerja, karena pantulan cahaya matahari langsung mengenai monitor komputer. Kondisi ruangan yang tidak bersih, banyaknya debu yang menempel di layar monitor

komputer dan meja. Gedung yang berkonsep minimalis dan kaca, membuat cahaya matahari masuk secara langsung kedalam ruangan, sehingga AC didalam ruangan tidak terasa dingin.

Melihat fenomena terkait dengan disiplin kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe terkait dengan tingkat absensi pegawai dikantor. Menurut pengamatan peneliti, absensi pegawai yang masih rendah diakibatkan oleh sikap beberapa pegawai yang tidak masuk kantor baik dengan alasan sakit maupun tanpa adanya informasi. Selain itu, semangat kerja pegawai terlihat masih rendah dan kurang aktif dalam memberikan feedback demi pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat kehadiran yang rendah adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Masih seringnya pegawai terlambat masuk kerja, ataupun pada saat jam kerja tidak berada dikantor, merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Permasalahan yang ditemui terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas pertanian kota Lhokseumawe, menjadi ujian bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik, OCB, dan Displin kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Lhokseumawe”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe?

2. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kota Lhokseumawe

1.4. Manfaat Penelitian

Berasarkan latar belakang penelitian serta perumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi pembaca, untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti lain, peneliti ini dapat di gunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variable yang berbeda.
3. Bagi penulis, peneliti ini bermanfaat untuk sarana pengetahuan dan menambah pengalaman dalam penerapan ilmu yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan dan mengelola hasil dari kinerja karyawan .
2. Bagi pemimpin, penelitian ini di harapkan di gunakan sebagai informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja fisik, *Organizational Citizenchip Behaviour* (OCB), dan Disiplin kerja dengan teknis edukatif maupun manajemen untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.
3. Sebagai bahan evaluasi dan pedoman pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan dalam meningkankan kepuasan kerja