

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ketahanan pangan di suatu negara sangat bergantung pada sektor pertanian, karena jika mampu memproduksi pangan secara berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan rakyatnya, maka suatu negara tersebut dikatakan memiliki ketahanan pangan yang kuat. Pada masa kolonial, Belanda memainkan peran penting dalam pengembangan sektor pertanian di Indonesia melalui sistem tanam paksa dan berbagai kebijakan agrarian yang mendukung kepentingan kolonial mereka.

Pangan merupakan segala sesuatu yang berasal dari sumber hayati dan air, baik yang diolah maupun tidak diolah, yang diperuntukkan sebagai makanan atau minuman bagi konsumen manusia. Sedangkan pertanian merupakan kegiatan pemanfaatan sumber daya hayati yang dilakukan manusia untuk menghasilkan bahan pangan, bahan baku industri, atau sumber energi, serta untuk mengelola lingkungan hidupnya.

Mengingat pentingnya memenuhi kecukupan pangan, setiap negara akan mendahulukan pembangunan ketahanan pangannya sebagai fondasi bagi pembangunan sektor - sektor lainnya. Dinas Pangan dan Pertanian Indonesia memiliki akar yang panjang dalam sejarah pembangunan pertanian di negara ini.

Dinas pangan dan pertanian kemudian menjadi salah satu Lembaga kunci dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan produksi pangan, mengurangi ketergantungan impor, dan meningkatkan kesejahteraan petani.

Setelah kemerdekaan, pemerintah Indonesia terus mengembangkan sektor pertanian, pembentukan sektor pertanian, pembentukan dinas-dinas yang bertanggung jawab atas pangan dan pertanian.

Maka tepat pada tahun 1950 wilayah Provinsi daerah Tingkat I Jawa Barat yang dibentuk dengan undang-undang Nomor 11 Tahun 1950, undang-undang tersebut memberikan beberapa urusan yang menjadi kewenangan pangkal daerah. Dengan peraturan daerah Nomor 13/PD-DPRD-GR/ 1961 tentang penyerahan urusan-urusan dalam lapangan pertanian rakyat kepada daerah Tingkat II/Kotapraja di seluruh Jawa Barat dibentuk jawatan pertanian rakyat di daerah Tingkat II.

Untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pangan, pertanian, serta kelautan dan perikanan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada kota maka Wali Kota dibantu oleh dinas pangan dan pertanian. Salah satunya Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi yang berada di Jl. Rd. Demang Hardjakusumah Blok Jati Cihanjuang, Kota Cimahi, Jawa Barat 40512.

Dinas pangan dan pertanian kota Cimahi dibentuk berdasarkan regulasi Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, Undang-Undang No 18 Tahun 2012 Tentang pangan, Undang-Undang No 41 Tahun 2014 Tentang perubahan atas Undang-Undang No 18 Tahun 2009 tentang peternakan dan Kesehatan hewan. Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi memerlukan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia ialah yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistyowati 2021).

Sumber daya manusia adalah faktor penting efektifitas suatu perusahaan atau organisasi (Budiarti I & Pratama L 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Untuk mencapai tujuan institusi pemerintah dibutuhkan pegawai yang sesuai dengan persyaratan institusi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh institusi. Setiap institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya dengan harapan tujuan institusi tercapai. Berikut ini jumlah data pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi pada tahun 2023-2024:

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi Tahun 2023-2024

No	Jenis Bidang	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Kepala Dinas	1	1
2	Bagian Sekretariat	6	6
3	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	4	4
4	Bidang Ketahanan Pangan	7	7
5	Bidang Pertanian dan Perikanan	5	5
6	Seksi Perikanan	3	3
7	UPTD Balai Benih Ikan Air Tawar (BBIAT)	6	5
8	UPTD Puskesmas	5	5
9	Jabatan Fungsional PNS	11	11
10	Jabatan Fungsional	4	4
Total		52	51

Sumber: Data Internal Dispangtan Cimahi, 2023,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada tahun 2024 mengalami penurunan. Dalam mengelola sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien. Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi merupakan suatu bentuk organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor internal terutama dalam hal iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawainya. Selain itu, promosi jabatan juga merupakan mekanisme penting dalam pengembangan karier pegawai yang secara tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2020:99).

Kepuasan kerja merupakan emosional pegawai di mana terjadi titik temu antara balas jasa karyawan dari organisasi/Perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan di instansi lain. apabila pegawai pada sebuah Perusahaan bertahan atau instansi mendapatkan kepuasan kerja, maka pegawai cenderung akan bertahan walaupun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut terpenuhi. Pegawai yang memperoleh kepuasan dari instansinya akan memiliki rasa keterikatan terhadap instansi di banding pegawai yang tidak puas.

Kemunculan kepuasan kerja dalam diri karyawan didasari pada penilaian situasi kerja yang sedang dialami. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai pekerjaannya daripada tidak menyukainya, sehingga karyawan tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan lebih produktif (Rizaldi, 2024). Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia secara maksimal dan berusaha untuk memenuhi kepuasan kerja karyawannya agar para karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja (Muriawan, 2019).

Penulis melakukan penelitian awal dengan kuisioner berbentuk Gform kepada pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi:

Tabel 1. 2
Survei Awal Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presntase	Tidak	Presentase
1	Apakah anda puas dengan hubungan anda dengan rekan kerja dan atasan di perusahaan?	10	71.4%	4	28.6%
2	Apakah Anda ditempatkan dan diberikan tugas sesuai dengan keahlian dan latar belakang dari Pendidikan Anda?	8	57.1%	6	42.9%
3	Apakah anda menerima pengakuan atas kerja keras dan pencapaian anda?	13	92.9%	1	7.1%
4	Apakah anda merasa bahwa penempatan kerja saat ini sesuai dengan latar belakang Pendidikan anda?	4	28.6%	10	71.4%

Sumber: Hasil olah Peneliti 2024

Berdasarkan *tabel 1.2* hasil survey awal kepada 14 orang pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi mengenai kepuasan kerja pegawai, sebanyak 10 orang dengan presentase 71.4% responden menyatakan bahwa penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dimiliki, hal ini dikarenakan

faktor penempatan kerja yang berbeda-beda. Dan sebanyak 10 orang dengan presentase 71.4% belum memenuhi standar yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Hal ini menimbulkan pegawai merasa kurang puas dengan penempatan kerja nya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Mamidin Parid selaku pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi diketahui bahwa pegawai banyak yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini mempengaruhi kepuasan pegawai.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi, Iklim organisasi dapat diartikan sebagai karakteristik yang menggambarkan suatu keadaan organisasi dan yang menjadikan faktor untuk membedakannya dari organisasi lain, sehingga mempengaruhi perilaku Masyarakat (Zamzam & Yustini, 2020). Iklim organisasi penting untuk diciptakan di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh instansi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku pegawai selanjutnya.

Hal ini sejalan dengan penelitiansempkin baik lingkungan organisasi tempat aryaan bekerja, semakin baik pula kualitas kinerja karyawannya atau sebaliknya Kurniawati (2019). Iklim organisasi juga dapat memicu kepuasan kerja, karena dengan iklim yang baik akan tercipta suasana kerja yang baik dan menghasilkan kepuasan kerja yang baik pada pegawai. Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, maka dari itu pada tanggal 16 Mei 2024 kuisiover prasurvey disebarkan kepada 14 orang pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi. Hasil survey awal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1. 3
Kuisisioner awal variabel Iklim organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah Anda memahami struktur organisasi yang adapada perusahaan?	14	100%	0	0%
2	Apakah Anda memahami dengan jelas tanggung jawab yang hars Anda lakukan dalam pekerjaan Anda?	14	100%	0	0%
3	Apakah Anda selalu mempertimbangkan risiko saat melaksanakan tugas Anda?	14	100%	0	0%
4	Apakah pegawai selalu diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja?	12	85.7%	3	14.3%
5	Apakah Anda puas dengan suasana kehangatan di lingkungan kerja Anda saat ini?	12	85.7%	2	14.3%
6	Apakah pimpinan memberikan dukungan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas?	11	78.6%	3	21.4%
7	Apakah Anda merasa bahwa konflik mempengaruhi Kerjasama tim Anda?	12	78.6%	2	14.3%

Sumber: Hasil olah data presurvey oleh peneliti 2024

Pada tabel 1.3 terlihat di pernyataan no. 6 bahwa sebanyak 21.4% pegawai menjawab pemberian tanggung jawab tidak sesuai dengan keinginan, hal ini terjadi karena pemberian tanggung jawab tidak dilakukan secara adil. Lalu pada pernyataan no.5 sebanyak 21.4% menjawab tidak pada dukungan dan semangat, hal ini terjadi karena pimpinan tidak memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Ketahanan Pangan Ahli Muda bahwa penerapan kebijakan yang tidak konsisten dari satu departemen ke departemen lain atau dari satu karyawan ke karyawan lain. selain itu atasan merasa tertekan untuk mencapai target tertentu

sehingga memilih memberikan tanggung jawab kepada individu tertentu yang mereka percaya dapat mencapainya.

Maka dari itu jika iklim organisasi yang positif dapat membawa dampak besar kepada promosi jabatan. Karena karyawan yang terlihat dan merasa dihargai lebih cenderung berkontribusi secara maksimal dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi. Promosi jabatan apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi atas dengan tingkatannya dalam hierarki jabatan dari sebelumnya yang disertai dengan peningkatan hak serta tanggungjawab (Siswanto, 2019).

Promosi jabatan merupakan peningkatan jenjang jabatan yang disertai wewenang tanggung jawab, dan kompensasi finansial yang lebih besar. Promosi jabatan dianggap penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru. Promosi jabatan menurut Handayani dan Hardianti (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah fasilitas yang bisa mendesak karyawan buat lebih baik ataupun lebih bergairah dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam sesuatu area industri.

Tabel 1. 4
Kuisisioner awal variabel promosi jabatan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah kejujuran termasuk salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan?	13	92.9%	1	7.1%
2	Apakah anda merasa promosi jabatan di perusahaan ini dilakukan secara adil berdasarkan diisplin kerja?	12	85.7%	2	14.3%
3	Apakah perusahaan memiliki kriteria promosi jabatan yang jelas terkait kemampuan Kerjasama pegawai?	11	78.6%	3	21.4%
4	Apakah anda yakin bahwa kecakapan kerja memiliki pengaruh besar untuk mempengaruhi kemungkinan anda dipromosikan?	12	85.7%	2	14.3%
5	Apakah anda merasa bahwa kesempatan untuk promosi jabatan membuat anda cenderung lebih setia pada perusahaan ini?	12	85.7%	2	14.3%
6	Apakah memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan dalam mendapatkan promosi jabatan?	9	64.3%	5	35.7%
7	Apakah hubungan komunikasi yang dilakukan sesama karyawan dan atasan hingga saat ini sudah terlaksana dengan baik?	12	85.7%	2	14.3%
8	Apakah tingkat Pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan di perusahaan?	7	50%	7	50%

Sumber: Hasil olah peneliti 2024

Pada tabel 1.4 terdapat 64.3% karyawan menjawab memiliki kedekatan memudahkan dalam mendapatkan promosi jabatan, hal ini beberapa pegawai tidak memiliki akses dekat dengan atasan sehingga menghambat proses promosi jabatan.

Dalam wawancara salah satu pegawai bagian Analis Kretahanan Pangan Muda mengatakan bahwa pegawai yang dekat dengan atasan cenderung lebih terlihat dalam lingkungan kerja. Atasan lebih sering memperhatikan peluang untuk diakui dan dipromosikan. Hubungan yang ddekak dapat menghasilkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi. Atasan cenderung memercayai kemampuan dan integritas aryawan yang mereka kenal baik, sehingga lebih mudah memberikan mereka tanggung jawab lebih besar dan promosi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasustion, Divo Samboja (2022), hasil penelitian mengungkapkan hipotesis secara langsung bahwa iklim organisasi, promosi jabatan, secara tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, pada penelitian Arief (2020) meunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang beragam mengenai Iklim Organisasi, Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja maka masih terjadi research gap. Sehingga penulis tertarik untuk menganalisis iklim organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menemukan permasalahan yang akan diangkat dan melakukan penelitian, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai merasa bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dimiliki pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi tanpa menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang sesuai menghasilkan kepuasan kerja yang rendah.
2. Sebagian besar pegawai merasa bahwa kurangnya pemberian dukungan semangat oleh pemimpin kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi pada perusahaan masih rendah.
3. Sebagian besar pegawai merasa bahwa pegawai tidak diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang dicapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi masih rendah.
4. Sebagian besar pegawai merasa bahwa memiliki hubungan yang dekat dengan atasan akan memudahkan dalam mendapatkan promosi jabatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang ditemukan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi
4. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai data-data dan informasi yang berkaitan dengan Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja, serta mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Iklim Organisasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu juga berguna bagi Pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu Pendidikan bagi siapapun yang membutuhkannya.
2. Sebagai pijakan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan wawasan dan keahlian khususnya bagi penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana penukis dapat mengimplementasikan dimasa depan.

1.4.2.2 Bagi Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi ataupun Perusahaan berupa saran – saran positif dan sifatnya mengarah pada perbagikan bagi Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi.

1.4.2.3 Bagi Universitas Komputer Indonesia

Memberikan pengetahuan dan sumbangan pemikiran yang dapat diaplikasikan kepada para mahasiswa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi maka penulis melakukan penelitian di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi yang terletak di Jl. Rd. Demang Hardjakusumah Blok Jati Cihanjuang Telp/Fax (022) 20665337 Website: www.cimahikota.go.id, Email: dispangtan@go.id Cimahi Utara Kode Pos 40513 Jawa Barat. Peta Lokasi Dinas Pangan dan Pertanian Kota Cimahi dapat dilihat pada gambar 1.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2024 sampai dengan bulan Mei 2024. Terinci sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian																				
2.	Melakukan Penelitian																				
3.	Mencari Data																				
4.	Membuat Proposal																				
5.	Seminar Proposal																				
6.	Revisi																				
7.	Penelitian Lapangan																				
8.	Bimbingan																				
9.	Sidang																				

Sumber: Data diolah penulis 2024