BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agara mencapai tujuan. Handoko (2012:8).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial, teknologi, maupun sarana dan prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang harus dikelola secara optimal agar organisasi mampu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi kerja. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh

karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawainya. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Sulistiyani (2013:25) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

Dinas Perkebunan Provinsi Jambi merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan. Dinas ini berperan penting dalam perencanaan, pembinaan, pengawasan, serta pengembangan sektor perkebunan yang menjadi salah satu sektor unggulan perekonomian Provinsi Jambi. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi didukung oleh sumber daya manusia yang bertanggung jawab

dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan untuk mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

Sebagai instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik dan pembangunan daerah, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena seluruh program dan kegiatan yang telah direncanakan hanya dapat terlaksana dengan baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas secara tepat waktu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian

pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tata ruang, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas kerja. Menurut Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan, kelelahan, dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, memiliki loyalitas terhadap organisasi, dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, absensi, hingga penurunan kinerja.

Dinas Perkebunan Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan pembangunan sektor perkebunan di Provinsi Jambi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal agar berbagai program dan kegiatan yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen.

Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja, Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kerja, fasilitas pendukung, dan kenyamanan ruangan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung aktivitas kerja pegawai secara maksimal. Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja pegawai juga diduga belum sepenuhnya optimal yang terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut diduga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

Adapun jumlah pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir sebagai berikut.

Table 1.1
Jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Pada tahun 2021-2025

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2021	83	-
2022	85	2,41
2023	87	2,35
2024	89	2,30
2025	132	48,31

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi tahun 2021–2025, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah pegawai tercatat sebanyak 83 orang. Selanjutnya, pada tahun 2022 meningkat menjadi 85 orang dengan perkembangan sebesar 2,41%. Pada tahun 2023 jumlah pegawai kembali meningkat menjadi 87 orang atau bertambah sebesar 2,35% dibandingkan tahun sebelumnya.

Peningkatan juga terjadi pada tahun 2024, yaitu menjadi 89 orang dengan perkembangan sebesar 2,30%. Sementara itu, pada tahun 2025 terjadi peningkatan yang cukup signifikan, yakni menjadi 132 orang dengan tingkat perkembangan sebesar 48,31%.

Secara umum, data tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Kenaikan yang signifikan pada tahun 2025 mengindikasikan adanya penambahan kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi instansi secara lebih optimal.

Table 1.2
Disiplin Kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Pada tahun 2021-2025

Tahun	Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Indisiplin (Kali)			Jumlah Indisiplin	Persentase Indisiplin
			A	TM	CP		
2021	83	249	20	23	18	61	24,50%
2022	85	254	18	20	15	53	20,87%
2023	87	250	15	21	13	49	19,60%
2024	89	257	19	18	15	52	20,23%
2025	132	260	25	24	17	66	25,38%

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2026

Keterangan:
A : Alpa
TM : Terlambat Masuk
CP : Cepat Pulang
Indisiplin = A + TM + CP

Tabel 1.2 menunjukkan data disiplin kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi selama periode 2021–2025 yang meliputi jumlah pegawai, hari kerja, serta tingkat indisiplin pegawai berdasarkan kategori alfa (A), terlambat masuk (TM), dan cepat pulang (CP). Jumlah pegawai mengalami peningkatan dari 83 orang pada tahun 2021 menjadi 132 orang pada tahun 2025. Selain itu, jumlah hari kerja juga meningkat dari 249 hari pada tahun 2021 menjadi 260 hari pada tahun 2025. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya perkembangan aktivitas kerja di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

Berdasarkan data pada tabel, tingkat indisiplin pegawai mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah indisiplin tercatat sebanyak 61 kali yang terdiri dari 20 kasus alfa, 23 kasus terlambat masuk, dan 18 kasus cepat pulang. Jumlah tersebut kemudian menurun menjadi 53

kali pada tahun 2022 dan kembali menurun menjadi 49 kali pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Namun, pada tahun 2024 dan 2025 jumlah indisiplin kembali mengalami peningkatan menjadi 52 kali dan 66 kali. Pada tahun 2025 pelanggaran terbanyak terjadi pada kategori alfa sebanyak 25 kali, diikuti terlambat masuk sebanyak 24 kali, dan cepat pulang sebanyak 17 kali. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai masih belum stabil sehingga diperlukan pengawasan, pembinaan, dan penerapan aturan kerja yang lebih tegas agar tingkat pelanggaran disiplin dapat diminimalkan.

Table 1.3
Lingkungan Kerja Fisik Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Pada tahun 2021-2025

No	Jenis Sarana Dan Prasarana Kerja	Tahun										YD
		2021		2022		2023		2024		2025		
		TS	R	TS	R	TS	R	TS	R	TS	R	
1	Lemari	30	1	32	0	31	1	33	0	35	1	40
2	Meja	42	0	44	0	41	3	42	0	43	1	45
3	Kursi	63	0	60	3	60	0	62	0	64	3	70
4	Komputer	37	0	35	2	35	0	36	0	38	1	40
5	Printer	15	0	14	1	13	1	12	0	13	1	20
6	Mobil Dinas	12	0	12	0	12	0	12	0	14	0	20
7	Motor Dinas	23	0	25	0	25	0	30	0	30	0	35
8	AC	8	0	8	0	9	0	11	1	13	0	15
9	Kulkas	2	0	2	0	2	0	3	0	3	0	7
Total Sarana		202		205		202		206		223		292

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2026

Keterangan:
TS : Tersedia
YD : Yang dibutuhkan
R : Rusak

Berdasarkan Tabel 1.3 tentang lingkungan kerja fisik pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi tahun 2021–2025, dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana kerja secara umum mengalami peningkatan jumlah setiap tahunnya. Kolom TS menunjukkan jumlah sarana yang tersedia, sedangkan kolom R menunjukkan jumlah sarana yang mengalami kerusakan. Fasilitas seperti lemari, meja, kursi, komputer, dan AC mengalami penambahan jumlah dari tahun ke tahun sebagai bentuk upaya instansi dalam mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja pegawai.

Pada beberapa sarana kerja ditemukan adanya kerusakan, meskipun jumlahnya relatif kecil dibandingkan jumlah yang tersedia. Lemari mengalami kerusakan sebanyak 1 unit pada tahun 2023 dan 2025, meja mengalami kerusakan 1 unit pada tahun 2023 dan 2025, sedangkan kursi mengalami kerusakan tertinggi sebanyak 3 unit pada tahun 2022 dan 2025. Komputer juga mengalami kerusakan sebanyak 2 unit pada tahun 2022 dan 1 unit pada tahun 2025. Selain itu, printer mengalami kerusakan masing-masing 1 unit pada tahun 2023 dan 2025, sementara AC mengalami kerusakan 1 unit pada tahun 2024.

Sementara itu, fasilitas kendaraan dinas seperti mobil dinas dan motor dinas berada dalam kondisi stabil dan tidak mengalami kerusakan selama periode penelitian. Kulkas juga tersedia dalam jumlah yang relatif tetap serta tidak mengalami kerusakan. Secara keseluruhan, kondisi sarana dan prasarana kerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dapat dikatakan cukup baik karena

sebagian besar fasilitas masih tersedia dan dapat digunakan dengan baik, sehingga mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja fisik yang memadai bagi pegawai.

Table 1.4
Kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
Pada tahun 2020-2024

Tahun	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
2021	-	2.640.550	3.936.325	5.110.230
2022	-	2.431.710	3.803.371	4.115.387
2023	-	3.017.000	3.812.868	4.337.612
2024	-	3.291.063	3.953.737	4.590.979
2025	-	3.325.000	4.150.000	4.620.000

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi tahun 2020–2024, terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai pada setiap golongan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pegawai Golongan IV memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi dibandingkan golongan lainnya. Pada tahun 2021 tingkat kepuasan kerja Golongan IV sebesar 5.110.230, kemudian menurun pada tahun 2022 menjadi 4.115.387. Selanjutnya mengalami peningkatan pada tahun 2023 sebesar 4.337.612 dan kembali meningkat pada tahun 2024 menjadi 4.590.979.

Pada Golongan III, tingkat kepuasan kerja pegawai juga mengalami perubahan yang tidak stabil. Tahun 2021 tercatat sebesar 3.936.325 dan menurun pada tahun 2022 menjadi 3.803.371. Selanjutnya meningkat pada

tahun 2023 menjadi 3.812.868 dan kembali naik pada tahun 2024 sebesar 3.953.737. Sementara itu, Golongan II pada tahun 2021 sebesar 2.640.550, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 2.431.710. Pada tahun 2023 tingkat kepuasan kerja meningkat menjadi 3.017.000 dan kembali meningkat pada tahun 2024 sebesar 3.291.063.

Secara umum, data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi mengalami peningkatan pada tahun 2023 dan 2024 setelah sebelumnya menurun pada tahun 2022. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya perbaikan dalam lingkungan kerja maupun faktor pendukung lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

Tabel 1.5
Daftar Insentif Pegawai Tahun 2025

No	Jabatan	Rentang Insentif Minimum	Rentang Insentif Maksimum	Keterangan / Basis Penilaian
1	Kadis (Kepala Dinas)	Rp18.000.000	Rp20.000.000	Capaian target kinerja instansi
2	Kabit (Kepala Bidang)	Rp9.000.000	Rp10.000.000	Realisasi program kerja bidang
3	Kepala Seksi (Kasi)	Rp7.000.000	Rp8.000.000	Pengawasan dan output sub-bagian
4	Staf	Rp3.000.000	Rp5.000.000	Presensi dan performa individu

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2026

Tabel 1.5 menyajikan rencana alokasi insentif pegawai tahun 2025 yang disusun secara hierarkis berdasarkan tingkat jabatan, rentang nominal, dan indikator penilaian kinerjanya. Sistem insentif ini menerapkan prinsip keadilan

internal, di mana besaran nominal berbanding lurus dengan skala tanggung jawab, wewenang, dan risiko kerja di setiap posisi.

Tingkat jabatan tertinggi yaitu Kepala Dinas mendapatkan alokasi terbesar senilai Rp18.000.000 hingga Rp20.000.000, diikuti Kepala Bidang senilai Rp9.000.000 hingga Rp10.000.000, Kepala Seksi senilai Rp7.000.000 hingga Rp8.000.000, dan Staf sebagai pelaksana operasional mendapatkan rentang Rp3.000.000 hingga Rp5.000.000.

Pembagian instrumen evaluasi pada kolom keterangan juga memperlihatkan akuntabilitas berbasis kinerja yang jelas, di mana level manajemen puncak (Kadis dan Kabit) dinilai berdasarkan output makro seperti capaian target instansi dan realisasi program kerja, sementara level operasional (Kasi dan Staf) dinilai berdasarkan output mikro seperti pengawasan sub-bagian, presensi, serta performa individu. Penggunaan sistem batas bawah dan batas atas ini berfungsi sebagai stimulus motivasi finansial, di mana pegawai yang menujukkan disiplin dan produktivitas tinggi berpeluang mencapai batas insentif maksimum yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka.

Table 1.6
Pencapaian Kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jambi
2021-2025

NO	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KONDISI AWAL	TARGET KINERJA SASARAN (TAHUN)				
				2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Meningkatnya daya saing subsector perkebunan	1. Meningkatnya produksi dan produktivitas tanaman perkebunan	Luas tanaman perkenunan 1.kelapa sawit (Ha) 2.kayu manis (Ha) 3.kopi(Ha)	 930.477 40.535 26.788	 1.041.434 45.699 28.938	 1.050.000 45.889 30.103	 1.100.719 46.279 30.123	 1.122.733 46.679 30.173	 1.145.187 47.079 30.223
			Produksi (Ton): 1.kelapa sawit	 1.830.035	 1.920.324	 1.950.054	 2.000.004	 2.030.531	 2.070.290
			Produktivitas : 1. Jumlah cakupan pengendalian organisme pengganggu 2. Produktivitas karet 3. Produktivitas kelapa	 75 Ha 800 Kg/Ha 1.115 Kg/Ha	 100 Ha 850 Kg/Ha 1.200 Kg/Ha	 125 Ha 900 Kg/Ha 1.200 Kg/Ha	 125 Ha 900 Kg/Ha 1.200 Kg/Ha	 125 Ha 925 Kg/Ha 1.220 Kg/Ha	 150 Ha 940 Kg/Ha 1.250 Kg/Ha
			Persentase produktivitas tanaman perkebunan (%)	**4,22**	**4,80**	**4,82**	**5,04**	**5,28**	**5,49**
		2. meningkatnya pendapatan petani buruh tani dan pekerja lainnya.	**1. NTP Sub sektor Perkebunan**	117,83	120,69	122,76	125,04	127,25	127,53
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	1. Meningkatnya kualitas pelayanan public 2. Meningkatnya kualitas implementasi akuntabilitas kinerja	1. Angka skor IKM 2. Nilai SAKIP OPD	81,00 60,08 (B)	83,00 65,00 (B)	85,00 67,00 (B)	85,00 72,00 (BB)	87,00 73,00 (BB)	88,00 75,00 (BB)

Sumber : Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jambi Tahun 2026

Keterangan :
Nilai tukar petani (NTP)
Industri Kecil Dan Menengah (IKM)
Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan Organisasi perangkat daerah (SAKIP OPD)

Tabel 1.6 menunjukkan capaian kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jambi tahun 2021–2025 yang berfokus pada peningkatan daya saing subsektor perkebunan serta tata kelola pemerintahan yang baik. Pada tujuan pertama, sasaran utama yang ingin dicapai adalah meningkatnya produksi dan produktivitas tanaman perkebunan. Hal ini terlihat dari target peningkatan luas tanaman perkebunan seperti kelapa sawit, karet, dan kopi yang terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Selain itu, produksi kelapa sawit juga ditargetkan meningkat dari 1.920.324 ton pada tahun 2021 menjadi 2.072.290 ton pada tahun 2025.

Peningkatan produktivitas perkebunan juga didukung melalui program pengendalian organisme pengganggu tanaman, peningkatan produktivitas karet, dan peningkatan produktivitas kelapa. Persentase produktivitas tanaman perkebunan mengalami peningkatan dari 4,80% pada tahun 2021 menjadi 5,49% pada tahun 2025. Di sisi lain, indikator kesejahteraan petani yang diukur melalui NTP subsektor perkebunan juga menunjukkan tren positif, yaitu meningkat dari 120,69 pada tahun 2021 menjadi 127,53 pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan hasil produksi sekaligus pendapatan petani perkebunan.

Pada tujuan kedua, Dinas Perkebunan Provinsi Jambi menitikberatkan pada peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan

kualitas pelayanan publik dan implementasi akuntabilitas kinerja. Indikator yang digunakan yaitu angka skor IKM dan nilai SAKIP OPD. Target skor IKM meningkat dari 83 pada tahun 2021 menjadi 88 pada tahun 2025, sedangkan nilai SAKIP OPD meningkat dari kategori B menjadi BB. Peningkatan tersebut mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik, transparan, serta akuntabel dalam mendukung pembangunan subsektor perkebunan di Provinsi Jambi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung aktivitas kerja juga sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, peneliti memilih disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang diduga memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi. Disiplin kerja dipilih karena merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat disiplin yang

baik akan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja fisik dipilih karena kondisi sarana dan prasarana kerja memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh, masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang mengalami kerusakan pada beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya, kepuasan kerja dipilih karena merupakan aspek yang berkaitan dengan perasaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih baik dibandingkan pegawai yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diteliti dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai.

Pemilihan ketiga variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang secara teoritis maupun empiris memiliki hubungan dengan

kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut juga relevan dengan kondisi yang terjadi di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi sehingga menarik untuk diteliti guna mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak instansi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang penting untuk dikaji karena memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, sehingga diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih tingginya Indisipliner Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi, adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak hadir tanpa keterangan, dan tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Perkebunan Provinsi Jambi belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja karena masih belum ideal

untuk me kerja pegawai dan banyak terdapat sarana dan prasarana yang rusak .

3. Tingkat kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi semangat, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
4. Kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jambi perlu terus ditingkatkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Masalah

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jambi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jambi dalam meningkatkan disiplin kerja, memperbaiki lingkungan kerja fisik, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.