

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Indonesia dilanda Covid-19 pada tahun 2021. Meluasnya dampak pandemi Covid-19 ini telah dirasakan di seluruh Indonesia, termasuk tempat kerja yang berdampak secara ekonomi. akibat Covid-19 dirasakan oleh pebisnis, pengusaha, dan instansi pemerintah tidak dapat diperkirakan. Pandemi Covid-19 memaksa pemerintah untuk mengatur semua industri di Indonesia, termasuk kantor-kantor pemerintahan. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Penyebaran Covid-19. Dimana dalam peraturan ini kita dapat menemukan rekrutmen WFO untuk staf ASN dengan jumlah staf minimal yang mengutamakan protokol kesehatan.

Indonesia akan terus memerangi Covid-19 pada tahun 2021. Kasus tahun baru mulai mengemuka. Setelah varian Delta muncul di India, jumlah kasus mencapai 56.000 dalam satu hari. Pada Juli 2021, pembunuhan akan mencapai 2 juta per hari. JawaPos.com telah melacak Covid-19 sejak Januari. Generasi kedua melihat Delta dan Omicron muncul, diikuti oleh varian yang lain.

Pada bulan November, data dari Afrika selatan menunjukkan bahwa jenis baru Omicron telah menyebar ke seluruh dunia. WHO telah menetapkan Omicron sebagai penyakit. Mengikuti penyebaran Delta nyawa yang cepat ke seluruh dunia dan penggunaan yang tinggi, strain baru yang lebih cepat menyebar telah muncul. B.1.1.529 ditemukan di Afrika bagian selatan. WHO telah mengadakan pertemuan puncak untuk membahas varian protein baru dengan beberapa mutasi. Varian ini memiliki beberapa mutasi yang meningkatkan resistensi antibodi, sehingga lebih berbahaya daripada strain aslinya. Varian telah menyebar dengan cepat di Gauteng, provinsi asal Johannesburg. Terdeteksi di Botswana dan Hong Kong.

Karena penyebaran Covid-19 dan banyak variannya, pemerintah berbagai provinsi di Indonesia telah mengeluarkan arahan kepada gubernurnya untuk memperkuat protokol kesehatan untuk melindungi warganya. Di Sidoarjo, gubernur mengarahkan seluruh jajarannya, terutama staf ASN di Dinas Pangan dan Pertanian. Pekerja bekerja keras untuk mengikuti semua peraturan pemerintah untuk menghentikan Covid-19. ASN beradaptasi dengan sistem peraturan yang baru sehingga dapat secara konsisten memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya.

Selama Covid-19, pemerintah memberikan bonus PNS dan sembako kepada para pekerjanya. Pemerintah menggunakan uang itu sebagai stimulus atau strategi ekonomi di masa pandemi virus Corona untuk mendorong penjualan telepon rumah. (Kompas.com, 24 Agustus 2020).

Maka Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika sebuah organisasi tidak terampil mengelola sumber energi manusia secara efektif dan efisien, pembangkit listrik tenaga nuklir tidak akan terlalu berguna. Karena itu, bisnis harus memprioritaskan pengembangan keterampilan karyawan untuk memaksimalkan sumber daya manusia. Ini penting karena pemerintah sering kali menyediakan uang awal atau menjadi pilihan terakhir bagi mereka yang telah bekerja tanpa lelah untuk membangun organisasi besar yang beroperasi secara lokal, global, dan menggunakan banyak orang dari berbagai latar belakang.

Memiliki pengetahuan tersebut harus memungkinkan seseorang untuk mempengaruhi tindakan dan sikap orang lain untuk mencapai tujuan pemerintah, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Semua keterampilan seseorang yang dapat diajarkan kepada orang lain atau diberikan kepada

masyarakat umum untuk menciptakan barang, jasa, atau usaha manusia lainnya dikenal secara kolektif sebagai "sumber daya manusia".

Pemberlakuan otonomi wilayah sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Wilayah, diharapkan dapat membantu pergantian wilayah dan kemandirian wilayah melalui pengembangan (SDM). Sumber daya manusia perusahaan merupakan bagian vital dari infrastrukturnya yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilannya. Bisnis dan organisasi nirlaba harus fokus pada SDM untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan mereka sehingga mereka dapat membantu orang lain dengan lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan termasuk kepuasan kerja, yang berfokus pada sikap individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang rendah memiliki beberapa akibat negatif, antara lain ketidakhadiran, penurunan produktivitas, kesehatan yang buruk, kurang fokus dalam bekerja, pencurian, dan banyak lagi. Kepuasan kerja yang tinggi membantu dan berdampak nyata pada sikap dan aktivitas di tempat kerja, yang menguntungkan instansi pemerintah dan karyawannya. Setiap industri atau organisasi mengharapkan ini terjadi..

Kepuasan dan motivasi pekerja terkait erat karena alasan yang jelas bahwa pekerja yang bermotivasi tinggi membutuhkan manajer untuk campur tangan dalam praktik kerja pekerja, seperti penggunaan alat dan teknik tertentu selama pembuatan model produk ideal yang dibuat oleh pekerja.

Motivasi di Dinas Pertanian Kabupaten Sidoarjo dan Dinas Pertanian dan Permakultur dapat membantu pemerintah mencapai tujuannya. Manusia sebagian besar dimotivasi oleh kebutuhan mereka sendiri dan orang lain. Proses ini mengumpulkan motif. Motivasi adalah proses memecah tujuan menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola. Pekerja yang termotivasi yang mendapatkan pengalaman dan pengetahuan sangat dihargai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu industri. Menurut Afandi (2016), motivasi adalah keadaan pikiran yang mendorong individu atau kelompok untuk bertindak sedemikian rupa sehingga mereka jelas tentang tujuan mereka, antusias tentang pekerjaan mereka, dan berkomitmen untuk melihatnya sampai pada kesimpulan yang sukses. Dari dua komentar di atas, saya menyimpulkan bahwa inspirasi adalah kekuatan pendorong yang memotivasi orang untuk bekerja menuju tujuan mereka.

Orang yang bermotivasi tinggi ingin melakukan lebih banyak upaya untuk mencapai tujuan mereka.

Loyalitas karyawan ditentukan oleh seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi dan seberapa bersedia mereka melakukan pekerjaan mereka. Komitmen ini digunakan untuk menentukan upaya kerja karyawan dan manfaat yang mereka peroleh. Komitmen pekerja yang tinggi meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Salah satu faktor yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan secara keseluruhan adalah dedikasi mereka terhadap perusahaan, departemen, dan organisasi mereka. Faktor ini muncul dalam evaluasi karyawan pada jadwal kerja karena pekerja kantoran harus melapor untuk bekerja pada waktu yang ditentukan. Minimal dorongan untuk loyalitas karyawan; Atasan hanya menawarkan bonus kecil untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Menurut Dr. H. Melayu S. P. Hasibuan (2013), loyalitas digunakan untuk mengevaluasi karyawan, bersama dengan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, departemen, dan perusahaan mereka secara keseluruhan. Sifat ini terlihat pada kesediaan karyawan untuk melindungi dan mengembangkan organisasi mereka di dalam dan di luar tugas rutin mereka.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai "persaingan global yang membutuhkan disiplin" dan "keinginan untuk menginspirasi pekerja untuk bekerja menuju tujuan bersama"

(apakah tujuan milik organisasi secara keseluruhan atau karyawan individu). Perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan untuk bekerja menuju komitmen organisasi atau individu karyawan, dan mereka harus menumbuhkan rasa tujuan karyawan sehingga mereka dapat mensintesis tujuan organisasi dan individu. Perusahaan yang berkomitmen kuat seringkali memodernisasi program pelatihan mereka untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut Colquit, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2014), komitmen organisasi memotivasi pekerja tertentu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Tingkat komitmen organisasi seorang pekerja menentukan apakah mereka akan tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang tidak ditentukan atau pergi untuk kesempatan lain.

Lingkungan kerja, terutama ruang yang tersedia, berdampak besar terhadap motivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan dan kontraktornya. Tempat kerja yang baik bertujuan untuk membuat karyawan merasa aman saat melakukan tugas mereka, yang meningkatkan motivasi pekerja. Jika tempat kerja tidak aman atau produktif,

karyawan mungkin tidak merasa aman atau antusias dengan pekerjaan mereka, yang dapat menghambat produktivitas.

Motivasi dan semangat. Motivasi untuk memperkuat, memperluas, dan mempertahankan karyawan ditujukan untuk menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada tujuan. Di sisi lain, tingkat motivasi seseorang, atau "semangat", ditentukan oleh psikologi pribadi, kepercayaan diri, harga diri, antusiasme untuk pekerjaan mereka, etos kerja tim, dan komitmen terhadap bidangnya.

Sebagian besar yang memotivasi pekerja untuk bertindak dengan cara tertentu adalah pemrograman psikologis yang dirancang untuk mendapatkan hasil tertentu. Kekuatan otot adalah asosiasi sosial-emosional yang dikenal sebagai kemauan.

Setiap industri menghargai motivasi di atas dedikasi karena pekerja dengan motivasi tinggi lebih produktif.

Inspirasi datang dari persamaan dan perbedaan di antara para penulis. Di sisi lain, motivasi adalah konsep kelompok karena melibatkan memprediksi efek dari beberapa faktor pada setiap departemen perusahaan dan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja antara lain uang, promosi, tercapai atau tidak tercapainya tujuan, dan sebagainya. Faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi pekerja antara lain pengawasan, pujian, dan pengakuan, kepuasan kerja, dan tujuan.

Suplemen yang memotivasi dapat meningkatkan etos kerja. Dedikasi adalah motivator utama di tempat kerja. Itu karena nilai-nilai pribadi mereka mempengaruhi etos kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, judul penelitiannya adalah "Pengaruh Motivasi, Loyalitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap semangat kerja Pada Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo." Kajian dilakukan di Dinas Pertanian Sidoarjo. Seringkali, pekerja tidur di luar sampai sholat dimulai dan kemudian meninggalkan meja mereka. Untuk memastikan efisiensi kerja, karyawan harus percaya bahwa mereka dapat berkontribusi di luar tugas resmi mereka di organisasi atau departemen mereka.

1. 2 Rumusan Masalah

Bersumber pada penjelasan tersebut, hingga penulis hendak mengidentifikasi permasalahan selaku berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.
2. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.
4. Apakah motivasi, loyalitas dan komitmen organisasi bisa berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bidang pelayanan di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Supaya Penelitian ini bisa dicapai hasil seperti apa yang diharapkan bisa dilaksanakan dengan baik serta terlaksanakan dengan baik serta terencana. Ada pula tujuan dari penelitian ini merupakan:

- Untuk mengetahui Motivasi mempengaruhi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.
- Untuk mengetahui Loyalitas mempengaruhi secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.
- Untuk mengetahui Komitmen Organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo
- Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh motivasi, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap semangat

kerja pegawai bidang pelayanan di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

1. 4 Manfaat Penelitian

Ada pula Manfaat yang ingin dapat diperoleh dari penelitian ini merupakan selaku berikut:

1. 4. 1 Secara Teoritis yaitu:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan pengetahuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya di bidang motivasi pekerja, loyalitas organisasi, dan semangat kerja.

1. 4. 2 Secara Praktis merupakan:

1. Untuk institusi Pemerintah di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo

sebagai sumber ide penelitian tentang pengaruh motivasi, loyalitas, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja ASN di Dinas Pangan dan Pertanian Kota Sidoarjo, Jawa Timur, dan sebagai sumber informasi bagi kepala departemen terkait dalam pengambilan keputusan kebijakan.

2. Untuk Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Jika penelitian mahasiswa mewakili kedewasaan dan tanggung jawab sosial kepada dunia, pekerjaan IPP untuk mengidentifikasi masalah di pemerintahan harus didukung. Organisasi yang tercantum di atas telah

menunjukkan bukti kolaborasi yang efektif antara universitas dan lembaga pemerintah yang terkait dengan penelitian, dan dapat berfungsi sebagai sumber daya bagi mahasiswa

3. Untuk Mahasiswa Penelitian

Penelitian ini meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk memperoleh pengetahuan dan kebijaksanaan melalui penelitian akademis. Siswa yang tertarik untuk bekerja dalam kebijakan ekonomi akan mendapat manfaat dari bekerja sama dengan pemerintah daerah, yang akan membantu mereka menemukan solusi efektif untuk masalah yang mereka hadapi.

4. Untuk Pihak lain

Jalur penyelidikan ini dapat diperluas dengan membuat variabel baru yang memprediksi peningkatan hasil seperti motivasi dan loyalitas pekerja kepada Dinas Pangan dan Pertanian di kota Sidoarjo.