

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Departemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting untuk membantu sebuah organisasi termasuk pegawainya mencapai tujuannya. Oleh karena itu, peran SDM perlu terus ditingkatkan agar kinerja organisasi atau perusahaan dapat meningkat, sehingga dapat memastikan keberlangsungan dalam tercapainya tujuan yang ditetapkan. Perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya apabila pegawainya dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sesuai visi dan misi perusahaan. Perusahaan terus berusaha untuk menemukan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang cemerlang, sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang diinginkannya dengan lebih maksimal karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung terhadap kinerja dari pegawai yang ada di dalam perusahaannya. Keberadaan SDM yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022) dimana proses pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan, dan pengelolaan aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pemeliharaan, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, serta pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, pribadi, dan masyarakat dikenal sebagai

manajemen SDM. Perusahaan dan instansi yang menjalankan kegiatan profesionalnya pasti membutuhkan SDM (pegawai) yang berkualitas.

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) dibangun dengan bantuan aparatur sipil negara atau PNS. Pegawai negri sipil adalah salah satu posisi yang diharapkan oleh banyak calon pekerja. Sesuai dengan standar keunggulannya masing-masing, Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai tanggung jawab untuk melayani kepentingan masyarakat dalam melaksanakan pembangunan nasional dan mewujudkan kewajiban pemerintah. Saat ini, pejabat pemerintah harus melaksanakan tanggung jawab utamanya secara lebih kuantitas dan kualitas. Tentu saja, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pemain kunci dalam skenario ini.

BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat didirikan sebagai jawaban terhadap tuntutan, kemajuan, dan perubahan di sektor publik. Tindakan ini diambil untuk membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan rencana pembangunan. Tentunya BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat memiliki perencanaan strategis yang dimana ada target-target yang diusahakan agar tercapai. Dalam pencapaian target ini, pegawai berperan besardidalamnya. Kemampuan pegawai yang bisa mencapai apa yang ditargetkan oleh perusahaan dengan baik dapat didefinisikan sebagai kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan memiliki kewajiban dalam memperhatikan kinerja pegawainya terutama dalam masa-masa genting agar pegawai dapat terus berusaha meningkatkan kinerjanya (Ningtyas dan Sugiarto, 2022).

Berdasarkan Renja Tahun 2024, telah ditetapkan 3 indikator program (1 program dukungan startup dan 2 program startup), 14 kegiatan dengan 14

indikator kinerja dan 56 sub-kegiatan dengan 56 indikator keluaran untuk mencapai target kinerja Bappeda pada Tahun 2023. Berikut adalah beberapa hasil evaluasi dari pelaksanaan Renja tahun 2023 yang belum tercapai :

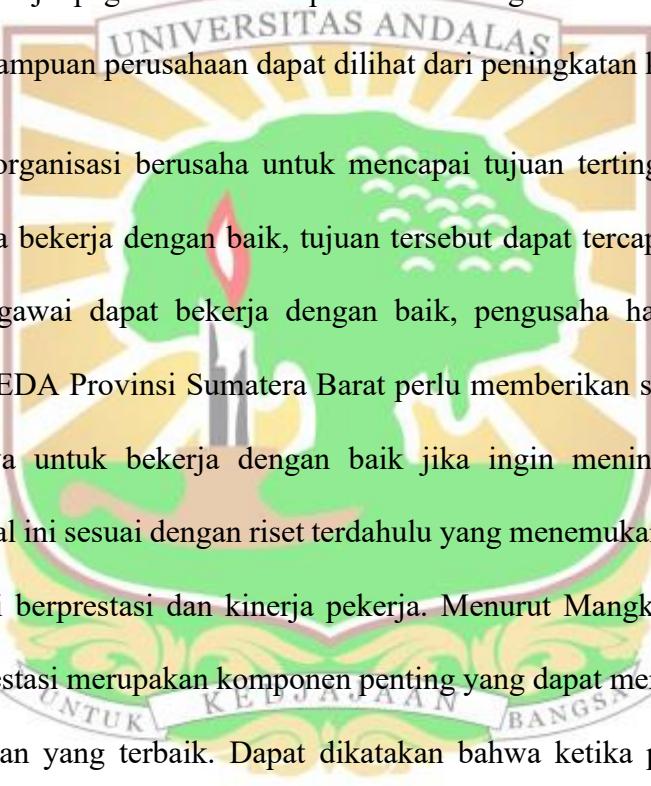
- a. Dari 3 program dengan 3 indikator penilaian efektivitas program, terdapat 1 program yang belum mencapai targetnya, yaitu Program Perencanaan, Pemantauan, dan Evaluasi Pembangunan Daerah. Nilai target program adalah tingkat efisiensi sasaran pembangunan sesuai dengan tujuan serta kemajuan yang tercantum dalam dokumen Rencana Pembangunan Daerah Provinsi. Tingkat targetnya adalah 87%, tingkat pelaksanaannya masing-masing 72,57% dan 83,41%.
- b. Dari 14 kegiatan dengan 14 indikator yang direncanakan, terdapat 1 kegiatan dengan 1 indikator di bidang perencanaan pembangunan daerah terutama pada kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan belum tercapainya target kinerja yang direncanakan capaian sebesar 84,41% dari target 87% dan realisasi 72,57%.
- c. dari 56 sub kegiatan terdapat 1 sub kegiatan kurang memadainya operasional terutama pada penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor, sehingga target kinerja yang direncanakan tidak tercapai.

Hal ini dapat disimpulkan Upaya dan kebijakan yang dilakukan oleh Bappeda untuk melaksanakan program dan kegiatan sampai tahun berjalan 2023 belum mencapai maksimal. Badan Perencanaan pembangunan Daerah Sumatera Barat perlu mempertahankan dan mengembangkan lagi kinerja para pegawainya agar tidak adanya lagi program dan indikator yang tidak memenuhi target untuk tahun

berikutnya. Ketua Badan Perencanaan pembangunan Daerah Sumatera Barat menyampaikan bahwa penting untuk menjaga kinerja pegawai agar para pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai dengan baik.

Karena mengukur seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi yang berupa hasil kerja produktif, maka kinerja pegawai dianggap berpengaruh. Komponen Pekerjaan memainkan peran penting dalam kinerja dan efektivitas suatu organisasi biasanya diukur berdasarkan kualitas keluaran tenaga kerja. Mangkunegara (2021:67), Kinerja merujuk pada hasil kerja pegawai, dari segi kualitas serta kuantitas, untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepadanya. Hal ini mencakup kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan dan mencapai standar yang diharapkan oleh organisasi (Perdana et al., 2024). Tingginya kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, maka menjadi baik pula kinerja yang bisa tercapai organisasi. Ini menunjukkan bahwa kontribusi individu sangat berpengaruh terhadap keseluruhan efektivitas dan produktivitas organisasi. Kinerja pegawai perlu terus dievaluasi dan tidak selalu menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hasil atau pencapaian pekerjaan seorang pegawai diukur dari segi kuantitas dan kualitas sesuai dengan harapan tempat kerja yang ditetapkan oleh dunia usaha. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi, pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Manajemen menghadapi masalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena kelangsungan dan kemampuan lembaga untuk mencapai tujuan bergantung pada seberapa baik kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusianya.

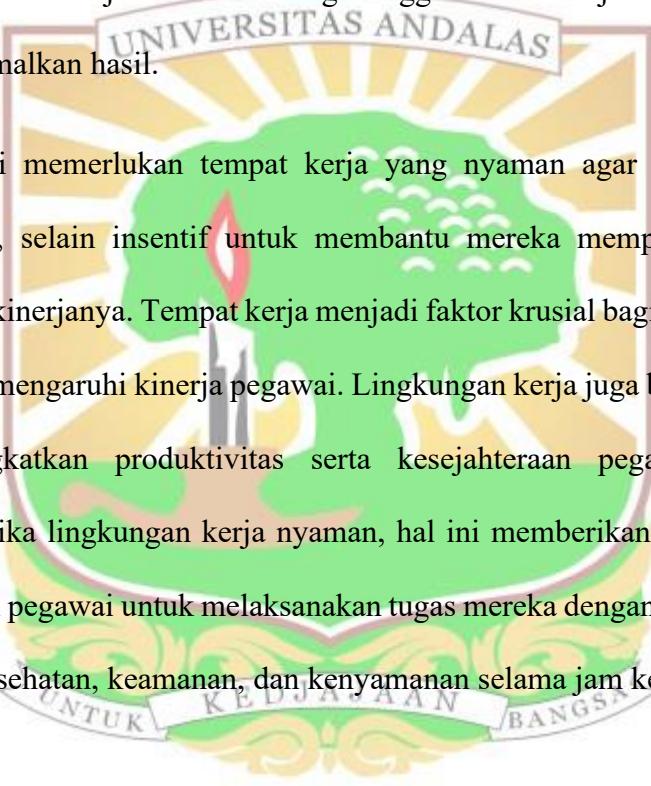
Perusahaan sangat menghargai kinerja pegawai sangat baik. Pengukuran kinerja pegawai sering digunakan sebagai dasar untuk evaluasi, pengembangan kompetensi, dan pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (Widiyasari & Padmantyo, 2023). Hal ini mencerminkan sejauh mana pegawai dapat memenuhi ekspektasi yang ditetapkan dalam tugas mereka. Kinerja pegawai perlu dikelola oleh perusahaan karna tidak dapat berkembang dengan sendirinya. Kinerja pegawai harus diperhatikan dengan seksama sebab untuk mengukur kemampuan perusahaan dapat dilihat dari peningkatan kinerja pegawai.



Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan tertingginya, dan jika para pekerjanya bekerja dengan baik, tujuan tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu, supaya pegawai dapat bekerja dengan baik, pengusaha harus memotivasi mereka. BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat perlu memberikan semangat kepada para pekerjanya untuk bekerja dengan baik jika ingin meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini sesuai dengan riset terdahulu yang menemukan hubungan kuat antara motivasi berprestasi dan kinerja pekerja. Menurut Mangunegara (2016), motivasi berprestasi merupakan komponen penting yang dapat memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik. Dapat dikatakan bahwa ketika pekerja semakin terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hal ini akan mendongkrak atau meningkatkan produktivitas pekerja.

Salah satu faktor efektif terhadap tingkat kinerja pegawai yaitu dorongan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya. Orang yang bermotivasi tinggi cenderung bekerja dengan percaya diri dan semangat. Motivasi berprestasi dapat berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk membuat orang terus bergerak menuju tujuan

mereka. Pegawai akan meningkatkan kecintaan dan kegembiraannya terhadap pekerjaan ketika termotivasi oleh prestasi. Tingginya motivasi kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas di dalam perusahaan. Hal itu juga bisa memotivasi individu untuk bekerja dengan lebih giat dan penuh semangat. Dengan demikian, tujuan perusahaan dapat tercapai dan kinerja anggota staf dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Menurut Susanto (2018), motivasi berprestasi adalah suatu saran dan ajakan bertindak agar anggota staf bekerja seefisien mungkin guna memaksimalkan hasil.



Pegawai memerlukan tempat kerja yang nyaman agar dapat berfungsi sebaik-baiknya, selain insentif untuk membantu mereka mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Tempat kerja menjadi faktor krusial bagi perusahaan dan aspek yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pegawai di dalam organisasi. Ketika lingkungan kerja nyaman, hal ini memberikan dukungan yang diperlukan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan optimal, sambil memastikan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan selama jam kerja (Firman dan Dirwan, 2024).

Lingkungan kerja mencakup seluruh unsur yang ada sekitar individu dalam menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Aspek lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti bangunan dan fasilitas tempat bekerja sedangkan non fisik adalah hubungan antara pegawai. Menurut Wulandari (dalam Kamaya, 2021) lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Sutrisno (dalam Kamaya, 2021) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu

organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Apabila adanya kehendak serta ketersediaan pegawai untuk berhubungan baik dengan orang lain di perusahaan maka dalam melakukan tugasnya pegawai dapat meningkatkan produktivitasnya yang juga berujung pada meningkatnya kinerja. Lingkungan kerja merupakan sarana tata kerja yang efisien, dan kenyamanan serta keamanan di dalamnya juga berperan penting membuat Lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung menciptakan suasana positif bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dapat mengembangkan efektivitas dan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berperan sebagai seperangkat keadaan atau situasi yang berlaku pada instansi tempat para pegawai yang bekerja di tempat terlaksananya pekerjaan. Pegawai akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya jika lingkungan kerja tidak memuaskan karena banyaknya gangguan yang disebabkan oleh lingkungan sekitar, sehingga sulit bagi mereka untuk merasa aman dan tenteram dalam menjalankan tugasnya. Tentunya ini dapat membuat kinerja dari para pegawai menjadi turun sehingga akan menghambat orgaisasi untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondisif akan membuat pegawai menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan Atamimi (2021).

Kepuasan kerja yaitu faktor penting yang bisa memengaruhi performa pegawai. Mengingat peran pegawai sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi di berbagai jenis usaha, maka tingkat kepuasan kerja menjadi aspek yang sangat vital untuk diperhatikan. Kepuasan kerja pegawai harus dibangkitkan semaksimal mungkin untuk menjaga semangat kerja yang baik, pengabdian, kecintaan, dan disiplin kerja, serta meningkatkan loyalitas pegawai. Kurangnya kepuasan kerja akan menghambat pekerja untuk Tingkat kepuasan kerja yang tidak optimal dapat memberikan dampak negatif kepada sikap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, seorang pekerja yang menikmati pekerjaannya akan berusaha semaksimal mungkin dan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk menyelesaiakannya. Menurut Katili, Nelwan dan Dean (2021) kebahagiaan berupa kualitas dari hidup seseorang yang membuat kehidupannya menjadi lebih baik secara totalitas seperti kesehatan yang baik, kreatif, memiliki pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang bagus. Dengan adanya kebahagiaan maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai serta menjadi lebih baik lagi.

Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dapat diukur melalui kepuasan kerja yang dirasakannya, yang dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal sesama rekan kerja serta kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Handoko, (2020) Kepuasan kerja adalah pendapat pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Oleh sebab itu, membuat pegawai merasa puasa dengan pekerjaannya serta memungkinkan mereka merasa bebas berinteraksi di tempat kerja sangatlah penting jika perusahaan ingin

para pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Reaksi pegawai terhadap nilai intrinsik dan imbalan ekstrinsik berdampak pada kebahagiaan kerja. Berkembangnya perasaan diri pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang dikerjakan inilah ditunjukkan dengan istilah “nilai imbalan intrinsik”. Perasaan menyukai pekerjaan, tantangan, rasa tanggung jawab, dan pengakuan termasuk dalam penghargaan ekstrinsik. Imbalan ekstrinsik berasal dari luar lingkungan kerja, misalnya dalam bentuk upah, gaji, maupun bonus yang diberikan kepada pegawai. BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat perlu menjaga tingkat kepuasan kerja para pegawai sehingga tidak menimbulkan efek negatif yang bisa membuat kinerja pegawai menurun dan mempengaruhi para pekerja serta lingkungan kerja organisasi.

Dengan mempertimbangkan hasil-hasil dari penelitian sebelumnya, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan studi lebih lanjut terkait “Motivasi Berprestasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat ?

3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Analisis tingkat motivasi kerja yang berpengaruh kepada kinerja pegawai pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Mengkaji Studi tentang pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Menilai serta mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja kepada kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian antara lain:

1. Manfaat Teoritis

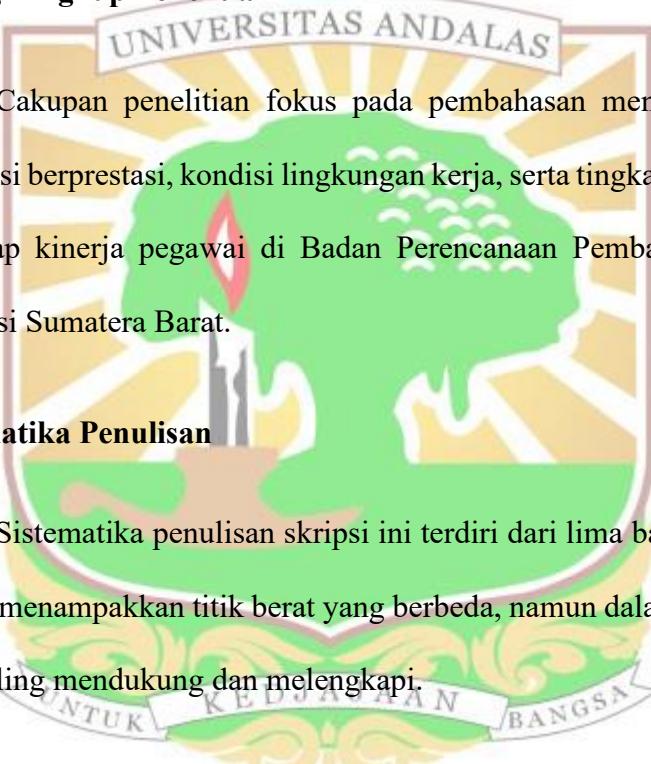
Bagi peneliti, hasil penelitian bertujuan agar memperluas pengetahuan dan pemahaman di bidang manajemen SDM, khususnya upaya peningkatan kinerja pegawai, melalui kajian faktor-faktor seperti

lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

2. Manfaat Praktis

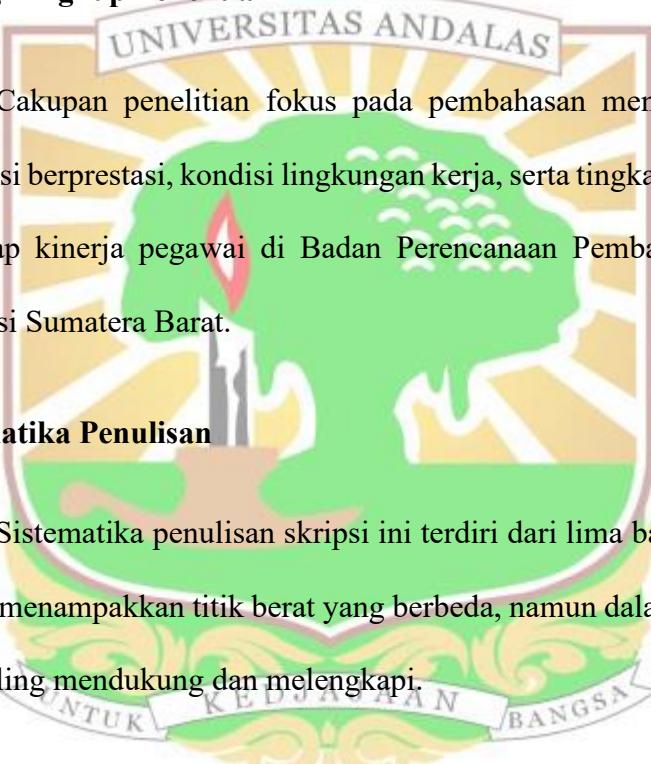
Temuan riset ini diharapkan dapat menuntun peneliti selanjutnya dan staf pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Barat dalam meningkatkan kinerja pekerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian



Cakupan penelitian fokus pada pembahasan mengenai pengaruh motivasi berprestasi, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan



Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang masing-masing menampakkan titik berat yang berbeda, namun dalam satu kesatuan yang saling mendukung dan melengkapi.

BAB I PENDAHULUAN

Kajian ini mencakup beberapa bagian utama, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bagian memuat sejumlah teori yang relevan dengan topik penelitian, hasil-hasil studi terdahulu, kerangka pemikiran penelitian, serta rumusan hipotesis yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian mencakup rancangan penelitian, penetapan populasi dan pemilihan sampel, jenis serta sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, skala yang digunakan untuk mengukur variabel, definisi operasional dari masing-masing variabel, serta metode analisis data yang diterapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian mencakup proses pengolahan data, tahap analisis, serta pembahasan dari analisis penelitian.

BAB V PENUTUP

Bagian meliputi kesimpulan dari hasil penelitian, pembahasan mengenai keterbatasan yang ditemui selama penelitian, serta rekomendasi atau saran penelitian kedepannya.