

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia, atau SDM, menonjol sebagai komponen penting yang memainkan peran penting dalam bisnis apa pun. Setiap organisasi memandang bahwa memiliki tenaga kerja yang ahli, dapat diandalkan, cakap, dan mantap adalah hal mendasar untuk mencapai target perusahaan. SDM digambarkan sebagai bagian penting yang terkait dengan isu-isu terkait keamanan dan kesejahteraan. Pegawai merupakan aset perusahaan yang paling berharga dan merupakan faktor internal penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja

Tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang dibangun berdasarkan prinsip good governance dipenuhi dengan penerapan kebijakan kompensasi di berbagai instansi. Komitmen tulus telah dibuat untuk mengatasi maraknya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam pelayanan publik di Indonesia sebagai akibat dari tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja para pejabat. Pembangunan pemerintahan bersih yang mampu menyediakan barang dan jasa publik dipandang sebagai langkah penting.

Lingkungan Kerja Fisik juga menonjol sebagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain aspek Remunerasi. Tempat kerja yang menyenangkan memiliki arti penting dalam meningkatkan kinerja perwakilan. Oleh karena itu, Pegawai yang memberikan kontribusi signifikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan secara keseluruhan dalam lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja Pegawai dapat menurun akibat lingkungan kerja yang buruk, yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan kemungkinan melesetnya sasaran. Akibatnya, sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efisien dan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan hasil yang positif. Ketika mereka menyelesaikan

pekerjaannya, Pegawai merasa bahagia, yang berdampak baik bagi kesejahteraan mereka sendiri dan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wahyudi, 2014)

Kompetensi adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja dengan cara yang sama seperti faktor yang berhubungan dengan kompensasi. (Wibowo, 2012) kapabilitas mengacu pada kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan atau usaha, yang bersumber dari kemampuan, informasi, dan ditopang oleh mentalitas kerja yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kapabilitas, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Tidak Resmi Nomor 101 Tahun 2000, meliputi informasi, kemampuan, dan mentalitas sosial yang digerakkan oleh seorang pegawai pemerintah dalam menjalankan kewajiban dan jabatannya.

Berdasarkan sudut pandang kapasitas di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara, terdapat beberapa keadaan yang menunjukkan bahwa beberapa Pegawai diberikan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kapasitasnya. Usia, kurangnya keahlian TI di kalangan Pegawai senior, dan keterampilan yang tidak memadai semuanya berkontribusi pada terbatasnya kemampuan menyelesaikan tugas. Setiap pegawai pada suatu instansi pemerintah diharapkan memiliki kompetensi yang tinggi guna memenuhi target kinerja. Perwakilan dengan kemampuan hebat sebenarnya ingin mengawal berbagai masalah pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan menjadi alasan siklus pendaftaran dan pilihan di organisasi ini.

Hal ini juga terkait dengan kemajuan inovatif. Berbagai keadaan menunjukkan bahwa inovasi telah berkembang pesat, namun aksesibilitas sumber daya manusia sangat terbatas. Hal ini karena organisasi tersebut belum siap untuk menggunakan kemajuan ini secara maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, timbul keanehan yang merugikan yang dapat memusnahkan tujuan otoritatif organisasi, termasuk pemenuhan posisi, latensi kerja, kelelahan kerja, berkurangnya kemahiran kerja, pangkat, peningkatan sosial, berkurangnya kepercayaan diri kerja dan berkurangnya efisiensi kerja. Kenyataannya, saat ini banyak pekerja atau Pegawai yang

datang terlambat, malas, dan lain sebagainya, yang selain tidak menunjang kemajuan dan perkembangan, juga akan menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.

Capaian Kinerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi
Republik Indonesia

Table 1.1 Kinerja Pegawai

No	Bidang Evaluasi	Tujuan Yang ingin dicapai	Nilai Capaian		
			2020	2021	2022
1	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	100%	77,2%	78,9%	80,2%
2	Efektifitas	100%	76,6%	78,3%	79,6%
3	Ketepatan Waktu	100%	74,6%	76,33%	77,6%
4	Kualitas	100%	79,6%	81,3%	82,6%
5	Kuantitas	100%	75,6%	77,3%	78,6%

Sumber : Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Berdasarkan Tabel 1.1 Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dalam Negeri ini belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja Pegawai Sebesar 100%.

Berdasarkan paparan latar belakang mengenai remunerasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan kepuasan kerja, keempat faktor tersebut menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengukuran dari ketiga aspek ini diharapkan memberikan manfaat bagi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi di Republik Indonesia. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki "**Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia**".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Remunerasi Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia
3. Apakah Kompetensi Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia
4. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk Mengetahui & Menganalisis pengaruh Remunerasi terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia
 - b. Untuk Mengetahui & Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia
 - c. Untuk Mengetahui & Menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia
 - d. Untuk Mengetahui & Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berharga sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Instansi Pemerintah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia mengenai pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai dan akan berdampak pada kelangsungan instansi.

b. Untuk Akademik

Hasil penelitian ini menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. sebagai saran untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pengembangan ide-ide untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.



