

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memegang peran penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi hal yang utama, karena memiliki kecerdasan, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kontribusi kreatif. Dengan kemajuan teknologi, kelimpahan informasi, ketersediaan modal, dan perkembangan kemampuan dapat sempurna. Keberadaan sumber daya manusia tetap tak tergantikan. Tanpa keterlibatan sumber daya manusia, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi suatu tantangan yang sulit. Manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam segala aktivitas, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam mencapai suatu organisasi (Bangun, 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian Tindakan yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap semua nilai yang menjadi potensi manusia dalam mencapai tujuan (Hasmin & Nurung, 2021). Manusia dengan kapasitas dan potensi yang dimilikinya menjadi kebutuhan esensial dalam pelaksanaan kegiatan di suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memberikan prioritas utama pada pengelolaan manusia sebagai faktor yang paling penting (Ismail, 2010).

Memiliki staf yang efisien untuk Perusahaan adalah tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meneliti cara terbaik untuk merekrut, melatih, mempekerjakan, menilai, dan mempertahankan jenis dan jumlah pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan. (Siagian, 2005). Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai salah satu sarana utama yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan

kontribusi produktif pegawai terhadap bisnis dengan berbagai strategis, etis dan sosial (Arraniri et al., 2018).

Berdasarkan arahan GBHN Tahun 1999 dan peraturan terkait, Program Keluarga Berencana Nasional diimplementasikan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas penduduk, mutu sumber daya manusia, serta Kesehatan dan kesejahteraan sosial. Program ini fokus pada pengaturan kelahiran, pendewasaan usia perkawinan, dan peningkatan ketahanan keluarga dan kesejahteraan keluarga. Sebagai respons terhadap arahan tersebut, BKKBN berkomitmen meningkatkan kualitas layanan guna membentuk sumber daya manusia yang unggul, memperbaiki Kesehatan, dan meningkatkan kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu keharusan untuk mencapai visi dan misi BKKBN secara efektif. Hal ini membutuhkan pemanfaatan sumber daya di lingkungan kerja agar perubahan ini dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai, mengingat bahwa berdasarkan penilaian kinerja tahun 2021 dan 2022, kinerja pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh BKKBN.

Pada tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai BKKBN Pusat tahun 2021-2022.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai BKKBN Pusat Tahun 2021-2022

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target (%)	2021 (%)	2022 (%)
1	Meningkatkan kualitas pengelolaan layanan kepegawaian dan pengembangan SDM Aparatur Sipil Negara (ASN)	100	87,33	87,33
2	Meningkatkan kualitas perencanaan Program dan anggaran yang mengacu pada pendekatan kerangka pengeluaran jangka menengah, penganggaran terpadu dan berbasis kinerja	100	87,33	85,33

Lanjutan tabel 1.1

3	Terwujudnya penyediaan landasan hukum yang dapat dipergunakan sebagai dasar penguatan pelaksanaan Program Bangga Kencana	100	97,00	87,33
4	Terwujudnya pengelolaan keuangan dan Badan Milik Negara yang berkualitas	100	87,33	97,00
5	Terwujudnya pelayanan administrasi perkantoran, kerumahtanggaan dan pengelolaan sarana prasarana perkantoran yang berkualitas	100	85,33	87,33
6	Terwujudnya pencitraan positif BKKBN di media massa	100	97,00	87,33
7	Terwujudnya pengelolaan pengadaan barang dan jasa yang transparan	100	87,33	85,33
8	Meningkatkan kualitas pengelolaan dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya di lingkungan BKKBN dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik	100	85,33	87,33
NILAI RATA-RATA CAPAIAN		100	89,24	88,03

Sumber : Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat

Dari tabel 1.1 dapat diinformasikan bahwa rata-rata nilai capaian kinerja pegawai BKKBN Pusat mengalami penurunan dari 89,24% tahun 2021 menjadi

88,03% tahun 2022. Rata-rata nilai tersebut belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu 100%.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang memungkinkan orang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan peran pegawai di perusahaan. Menurut Sudiro & Putri (2022) motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga melibatkan upaya mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi pegawai yang dapat berasal dari dalam diri atau dari lingkungan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019), Anggreany Hustia (2020) dan Caissar et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu lingkungan kerja fisik. Seorang pegawai yang merasa nyaman dengan kondisi fisik tempat kerjanya cenderung menunjukkan Tingkat loyalitas yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang baik memiliki potensi untuk menyebabkan Tingkat stress yang tinggi dan kesulitan dalam fokus kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak negative pada hasil kerja. Kualitas lingkungan kerja fisik di sebuah Perusahaan memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja pegawai. Suasana kerja yang nyaman akan memacu semangat pegawai, memberikan dampak positif pada produktivitas. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan akan mendorong kegigihan pegawai dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman et al. (2021), Prabandaru (2022) dan Dewi et al., (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Proses mempertahankan atau meningkatkan kemampuan pekerja untuk

pekerjaan yang produktif dikenal sebagai pelatihan. Menurut (Umar, 2013) pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Meskipun setiap perusahaan percaya bahwa pelatihan akan bermanfaat bagi setiap pegawai dan memberikan hasil yang positif atau dapat diterima, banyak inisiatif pelatihan yang tidak sesuai dengan harapan. Pelatihan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mempelajari pengetahuan baru atau nilai-nilai baru. Dengan demikian, pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Walyono et al. (2019), Noviana (2020), Kurniawan & Sutiyanti (2021) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan melihat dan memperhatikan fenomena tersebut, maka penulis ingin membahas lebih lanjut dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Utama Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama di BKKBN Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama di BKKBN Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama di BKKBN Pusat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama BKKBN Pusat.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama BKKBN Pusat.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Utama BKKBN Pusat.

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai BKKBN Pusat sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

b) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

c) Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.