

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang sedang berlangsung, manajemen sumber daya manusia memegang sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan, karena kualitas tenaga kerja yang berkontribusi di dalamnya sangat memengaruhi kesuksesan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah progress penyelesaian masalah dalam lingkup suatu perusahaan meliputi pegawai dan manajer sebagai langkah untuk mencapai sasaran yang telah disepakati. (Amelia et al., 2022). Manajemen sumber daya manusia merupakan teknik yang efektif akan membantu meraih target perusahaan dengan lebih lancar, karena perusahaan setiap tahunnya bertujuan untuk mendapatkan strategi yang tepat guna mencapai keunggulan kompetitif dan dapat meningkatkan produktivitas melalui berbagai inovasi yang dihasilkannya. Untuk merealisasikan target yang telah ditentukan, perusahaan harus mengerahkan dan mengawasi karyawannya agar menggunakan seluruh kemampuannya sehingga dapat membina karyawan yang profesional untuk mencapai keberhasilan usaha perusahaan.

Setiap perusahaan berusaha untuk memperbaiki dan mengembangkan rencana untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawannya, karena semakin ketatnya persaingan di dunia kerja membuat semakin termotivasi bagi organisasi atau perusahaan dalam upaya untuk terus meningkatkan kinerja para karyawan guna menciptakan manfaat produk atau jasa dan mencapai nilai sosial yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan prestasi kerja mereka. Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercermin dari kinerja yang optimal dari para karyawan, yang kontribusinya dianggap mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja pegawai menjadi Satu dari parameter yang digunakan untuk mencapai kesuksesan kinerja perusahaan. Prestasi kerja

mencerminkan pencapaian hasil kerja individu. melalui keterampilan, pengalaman, serta kesungguhan hati dalam berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu (Nursyahputri & Saragih, 2019). Penilaian prestasi kerja bertujuan semua tugas pokok yang dibebankan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mencapai tingkat kinerja yang optimal, karyawan akan berdedikasi untuk mengatasi serta menyelesaikan tantangan yang timbul selama menjalankan tugas dan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menjadi penentu prestasi kerja melibatkan kemampuan sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kompensasi finansial.

Kompetensi SDM sangat berkaitan erat dengan prestasi kerja sebab untuk mencapai keberhasilan dari suatu organisasi yang berhubungan erat dengan sukses tidaknya seorang pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan (De Lima Prabhawanti & Prasajo, 2021). Kompetensi SDM adalah kemampuan seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan berbagai pekerjaannya (Buulolo et al., 2021). Penelitian ini dimotivasi oleh kesenjangan penelitian yang terdapat dalam studi-studi sebelumnya yang ditunjukkan oleh (Bahri et al., 2021), (Pasa, 2021) menunjukkan keahlian memengaruhi kinerja karyawan. Sementara, riset yang dijalankan oleh (Yanita & Desi, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Sukses tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuan SDM dan didukung oleh faktor budaya organisasi yang berkembang di perusahaan. Budaya organisasi ialah sistem yang diterapkan dan berkembang di dalam organisasi tersebut. Dalam mengembangkan budaya organisasi, maka diharuskan membuat suatu budaya yang siap dalam menghadapi berbagai perubahan untuk mendukung terciptanya sumber daya manusia yang kompetitif sehingga dapat menciptakan prestasi kerja. Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai sarana dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada peningkatan prestasi pegawai yang ditunjukkan oleh penelitian (Mulang, 2022), (Fikriani et al., 2020) tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Charin et

al., 2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi prestasi kerja

Kompensasi merupakan suatu indikator yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, sebab prestasi kerja dapat meningkat apabila keseluruhan hak yang diterima oleh pekerja diterima dengan baik. Setiap anggota tim di dalam suatu perusahaan memiliki keinginan untuk menerima imbalan yang sejalan dengan harapan mereka. Imbalan ini dianggap sebagai pengganti kontribusi jasa mereka di lingkungan perusahaan, dan hal ini tercermin melalui skema kompensasi yang diterapkan oleh organisasi, diharapkan prestasi kerja terus meningkat dan semakin optimal yang pada akhirnya dapat mencapai sasaran organisasi. Penelitian ini dimotivasi oleh kesenjangan penelitian yang terdapat dalam studi-studi sebelumnya yang ditunjukkan oleh (Ratnasari et al., 2020) mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Carolina et al., 2023) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang digunakan untuk melakukan penelitian saat ini. Penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, kompensasi finansial. Data mengenai studi sebelumnya dan kesenjangan penelitian dapat diidentifikasi pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel 1. 1 Research Gap Penelitian

| Keterkaitan Antar Variabel Penelitian | Hasil |
|---|--|
| Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Prestasi Kerja Pegawai | (Bahri et al., 2021), (Pasa, 2021) Variabel Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai |
| | (Yanita & Desi, 2022), Variabel Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai |

Lanjutan tabel 1.1

| | |
|---|--|
| Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai | (Mulang, 2022), (Fikriani et al., 2020) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai |
| | (Charin et al., 2023) Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja |
| Pengaruh Kompetensi Finansial terhadap Prestasi Kerja Pegawai | (Ratnasari et al., 2020) Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai |
| | (Poluakan et al., 2017) Variabel Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja |

Sumber: Penelitian Terdahulu

Prestasi Kerja dari Pegawai BPPSDMP cenderung mengalami penurunan jika ditinjau dari tahun 2020-2021 karena beberapa faktor. Untuk ditahun 2022 sendiri, diperkirakan bahwa prestasi dari pegawai BPPSDMP mengalami peningkatan, hal ini dibuktikan dengan beberapa prestasi kerja yang diraihinya yaitu Penghargaan Pengembangan Smartfarming, Juara 2 Agro Fashion, Penghargaan P45 Inovatif Tahun 2022 serta Penghargaan dari ICSB Prudential Award.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Pegawai

| Komponen yang Dinilai | Periode | | | Target |
|-----------------------|---------|------|------|--------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | |
| Kualitas Kerja | 79% | 74% | 81% | 100% |
| Kuantitas Kerja | 75% | 78% | 84% | 100% |
| Ketepatan Waktu | 76% | 77% | 83% | 100% |
| Rata-Rata | 77% | 76% | 83% | |

Sumber: Data diolah peneliti

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) ialah instansi di bawah naungan Kementerian Pertanian yang memiliki fokus pada peningkatan kualitas SDM dan struktur kelembagaan petani, dengan tujuan menciptakan SDM pertanian yang memiliki kreativitas, inovasi, dan visi global. BPPSDMP berperan sebagai entitas dalam struktur

Eselon I Kementerian Pertanian yang bertanggung jawab untuk mempersiapkan SDM Pertanian yang memiliki profesionalisme, kemandirian, daya saing, dan semangat berwirausaha.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan latar di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM. Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Pegawai di Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat beberapa tujuan penelitian ini, yakni:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap prestasi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian

2. Kegunaan Penelitian

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

a. Bagi Peneliti

Diharapkan riset ini bagi penulis adalah sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan menulis dan memperluas pengetahuan tentang kompetensi sumber daya manusia, budaya organisasi, serta pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Mahasiswa

Diharapkan riset ini dapat memperkaya pengetahuan mahasiswa dan menjadi acuan untuk penelitian mendatang.

c. Bagi Universitas

Diharapkan riset ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan dan referensi untuk memperluas pemahaman ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, bagi mahasiswa sebagai generasi penerus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.