

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya bergantung pada berbagai faktor, termasuk sumber daya manusianya, yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan perusahaan. Penempatan pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu sumber daya utama yang berpengaruh signifikan terhadap perkembangan suatu bisnis adalah sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya yang sistematis dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap memberikan kontribusi seefektif mungkin dalam mewujudkan tujuan dan potensi bisnis. Apalagi di era globalisasi ini, bisnis membutuhkan banyak sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Untuk bersaing dan mampu menjawab semua tantangan di masa depan, semua organisasi bisnis harus siap untuk berubah mengikuti perkembangan zaman dan membentengi diri. Pegawai yang secara konsisten berperan aktif dan lebih dominan dalam setiap kegiatan organisasi disebut sebagai sumber daya manusia dalam konteks ini karena manusia semakin berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah proses untuk mengatasi berbagai masalah yang melibatkan pekerja, manajer, dan pekerja lainnya untuk mendukung operasi organisasi atau bisnis dan membantunya mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. “Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga, sehingga pelaku usaha bertanggung jawab untuk memelihara taraf hidup dalam bekerja dan mendukung pegawai agar mereka bersemangat untuk memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan” (Pruijt, 2003).

Suatu perusahaan berkembang melalui proses pengembangan ide-ide yang diciptakan oleh pimpinan perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi, yang berdampak signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya juga berubah sebagai respons terhadap persyaratan organisasi dan perubahan lingkungan. Tanpa mempertahankan budayanya, budaya organisasi suatu

organisasi tidak dapat maju menjadi organisasi yang maju. Budaya organisasi yang kuat mempengaruhi strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Terciptanya lingkungan kerja yang mendukung dapat menimbulkan peluang tumbuhnya proses pembelajaran di tempat kerja dan dapat menggugah semangat untuk mencari solusi atas segala persoalan yang timbul baik bagi internal maupun eksternal organisasi. Akibatnya, budaya organisasi secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja pegawai. (Amik 2020)

Karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara terpadu, sistematis, dan terencana, maka motivasi kerja menjadi landasan bagi berkembangnya organisasi baik pemerintah maupun swasta. Motivasi tempat kerja mencakup inisiatif untuk memotivasi atau menginspirasi pekerja. "Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong di belakang orang bertindak dengan cara tertentu" (Benowitz, 2001:43). Cara terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui pelatihan, seperti dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja, memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi, menerapkan strategi untuk memaksimalkan kinerja pegawai, dan mengadakan acara-acara unik untuk menumbuhkan rasa kebersamaan antara bawahan dan bawahan, bawahan dan atasan.

Dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai penghargaan adalah perilaku individu dalam melakukan aktivitas tersebut daripada imbalan eksternal. Motivasi intrinsik merupakan suatu nilai atau gabungan antara kenikmatan atau kesenangan dalam melaksanakan suatu tugas untuk tujuan tertentu (Priyatama, 2009). Karena setiap orang memiliki dorongan untuk bertindak, motivasi intrinsik mengacu pada motif yang menjadi aktif atau berfungsi tanpa perlu rangsangan dari luar (Suwatno, 2011: 175). Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri disebut sebagai motivasi intrinsik (Husaini Usman, 2009:249). Kita dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi intrinsik mendorong pegawai untuk antusias melakukan pekerjaan dengan baik pada pekerjaannya sekaligus membuat mereka sadar akan tanggung jawab dan pekerjaan yang lebih baik. Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik (Siregar, 2022).

Selain budaya organisasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang signifikan dalam kinerja pegawai. Pengaturan di mana pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka disebut tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif memberi pegawai rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik. Emosi pegawai dapat dipengaruhi oleh tempat kerja. Ketika seorang pegawai menikmati tempat kerjanya, mereka cenderung merasa nyaman melakukan tugas di sana, memanfaatkan waktu mereka sebaik mungkin di tempat kerja dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan interpersonal yang berkembang antara rekan kerja, hubungan interpersonal yang berkembang antara rekan kerja, hubungan interpersonal yang berkembang antara bawahan dan atasan, dan lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005).

Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua faktor fisik eksternal yang dapat berdampak pada pegawai secara langsung atau tidak langsung (Sedarmayanti2014). Lingkungan kerja fisik di tempat kerja merupakan kumpulan elemen fisik dan suasana fisik (Hamid, 2014). Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut berbagai pendapat yang dikemukakan di atas. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan tempat kerja (Saputro, 2021)

Salah satu fasilitas pelatihan kantor Badan Pemeriksa Keuangan yang memiliki sekitar 170 pegawai dan berlokasi di Kalibata, Jakarta Selatan, adalah Pusdiklat PKN RI Jakarta. Balai Diklat BPK PKN RI Jakarta memperhatikan fasilitas, hubungan antara motivasi dengan kinerja, dan kinerja pegawai dengan budaya kerja yang berbeda. Diharapkan dengan adanya jaminan sosial kesehatan kerja dan tunjangan hari raya ini dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada Pusdiklat BPK PKN RI melalui karya terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu, efektivitas Pusdiklat BPK PKN RI dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentu sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dengan menerapkan sistem penilaian kinerja pegawai, bisnis dapat menentukan apakah pegawainya berhasil atau tidak.

Tabel 1.1
Indikator Penilaian Kinerja Pegawai
Badiklat BPK PKN RI Jakarta

No.	Penilaian	Target	Tahun Penilaian		
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Tingkat kesesuaian program kediklatan dengan pengembangan SDM	100%	85%	90%	90%
2.	Tingkat kepuasan peserta diklat atas sarana dan prasarana diklat	100%	88%	88%	87%
3.	Tingkat kepuasan peserta diklat atas kualitas instruktur dan materi pembelajaran	100%	85%	91%	80%
4.	Tingkat kesesuaian pelaksanaan diklat dengan rencana diklat	100%	85%	85%	87%
5.	Tingkat kinerja pelaksanaan anggaran di lingkungan Badiklat	100%	87%	80%	75%
Rata - rata		100%	86%	86%	83%

Sumber : Data diolah oleh Badiklat BPK PKN RI Jakarta

Dengan demikian, dari data tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Pusdiklat BPK PKN RI Jakarta mengalami penurunan. Data menunjukkan kinerja pegawai rata-rata mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2021. Rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 dan 2020 masing-masing sebesar 86% dan 86%. Sementara pencapaian kinerja rata-rata turun 83% pada tahun 2021. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menemukan cara agar bisnis dapat mencapai tujuannya, manajemen sedang mencari solusi.

Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badiklat BPK PKN RI Jakarta”**, yang didasarkan pada konteks permasalahan tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, sehingga rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat BPK

PKN RI Jakarta?

2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat BPK PKN RI Jakarta?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat BPK PKN RI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada uraian dalam penelitian ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh:

- a) Menganalisis pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Badiklat BPK PKN RI Jakarta.
- b) Menganalisis pengaruh dari Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai Badiklat BPK PKN RI Jakarta.
- c) Menganalisis pengaruh dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai Badiklat BPK PKN RI Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

a) Teoritis

Studi ini dapat berfungsi sebagai panduan untuk mengembangkan model yang lebih akurat memperhitungkan dampak budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai terhadap kinerja.

b) Akademis

Diharapkan temuan penelitian ini akan menambah pemahaman kita tentang subjek dan menjadi panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik dampak budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai.

c) Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk penelitian tentang bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas staf Diklat BPK PKN RI Jakarta.