

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komponen yang memegang peranan penting dan harus dimiliki dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran strategis dalam organisasi dan dianggap sebagai sumber keunggulan potensial untuk inovasi dalam perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, mereka akan lebih mudah mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih cepat. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menemukan cara terbaik untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dengan pengelolaan yang baik, pegawai akan lebih mudah untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan di masa sekarang maupun di masa yang masa mendatang (Indrasari, 2017).

Menurut (R. Wayne et al., 2016) pada dasarnya, semua manajer membutuhkan bantuan orang lain untuk menyelesaikan sesuatu dalam perusahaan. Akibatnya, manajer di setiap tingkat harus memperhatikan sumber daya manusia yang mereka miliki. Individu yang berurusan dengan masalah sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan, mulai dari tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah yang berubah.

Kinerja pegawai menurut (Fransiska, 2020) merupakan salah satu indikator bahwa organisasi bisnis atau pemerintah berhasil mencapai tujuannya. Munculnya prestasi didorong oleh berbagai faktor motivasi yang muncul dari dalam dan luar individu. Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Timbulnya prestasi berasal dari beberapa faktor pendorong baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja memerlukan perencanaan dan evaluasi yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Susanto & Surajiyo, 2020). Kinerja yang tinggi merupakan hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan

tugas yang diberikan dan pelaksanaannya seperti yang diharapkan. (Sjahrudin & Anisyar, 2021).

Perusahaan maupun instansi pemerintah harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai jika ingin meningkatkan kinerja pegawai. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, diantaranya dengan memberikan kompensasi yang sesuai, memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja (Mz & Zaenudin, 2018).

Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka (Sinambela, 2016). Menurut Ardana et al dalam Satriawan dan Ardana (2019), Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung, berupa gaji, upah insentif, dan kompensasi tidak langsung, berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kondisi mental dan menenangkan pikiran pegawai untuk bekerja lebih giat dan memiliki inisiatif yang tinggi. Dari hasil penelitian yang dilakukan (Yoga et al., 2022) diketahui bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi. Menurut McCormick (dalam Mangkunegara, 2017) motivasi adalah keadaan yang dapat membangkitkan, mengendalikan, dan mempertahankan perilaku yang berhubungan di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pegawai membutuhkan motivasi dari diri sendiri (intrinsik) atau dari dorongan orang lain (ekstrinsik) agar kinerja yang dihasilkan terus meningkat (Trisna & Guridno, 2021). Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) seseorang dalam bekerja. Pegawai yang kurang termotivasi seringkali enggan melakukan yang terbaik dan jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai termotivasi ketika mereka merasa pekerjaan

mereka relevan dengan apa yang penting dan yang menjadi kebutuhan bagi mereka (Lian Bukman, 2017).

Menurut (Latief et al., 2018) semakin tinggi motivasi seseorang maka ia akan melakukan pekerjaan dengan maksimal, begitu juga sebaliknya. Jika seseorang kurang motivasi dalam bekerja, maka tidak akan ada hal baru yang dapat ia lakukan untuk mencapai target perusahaan. Menurut Nopitasari dan Krisnandi (2018), semakin kuat motivasi intrinsik di dalam diri karyawan, maka semakin kuat keinginan karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga semakin terdorong perilaku karyawan tersebut untuk diarahkan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan (Hartono et al., 2022) diketahui bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. Karena pegawai akan melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan setiap hari, lingkungan kerja di perusahaan menjadi sangat penting. Suasana kerja yang kondusif akan memberikan pegawai rasa aman dan nyaman. sehingga pegawai merasa betah dalam melakukan aktivitasnya dan menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua kategori yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu kinerja, seperti tata letak fasilitas kerja, temperatur/suhu udara dan pencahayaan yang akan memberikan efek berbeda, karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda. Sebaliknya, untuk lingkungan kerja non fisik atau lingkungan sosial. Misalnya pengawasan oleh pimpinan dan hubungan kerja yang solid dengan atasan dan rekan kerja (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Menurut (Lifia et al., 2020) Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai, kinerja pegawai akan meningkat jika ruang kerja mereka lebih lengkap untuk menunjang pekerjaan mereka. Menurut penelitian yang dilakukan (Soelton & Yasinta, 2018) diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri, merupakan instansi pemerintah yang bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif yang didukung oleh aparatur yang kompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka penguatan kerja dalam pelayanan publik. Kebutuhan kapasitas perangkat merupakan salah satu tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri untuk mendukung tujuan tersebut.

BPSDM Kementerian Dalam Negeri dibentuk pada tahun 2015 untuk menghasilkan aparatur pemerintah dalam negeri yang kompeten dan profesional sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masa depan. Di tahun keempat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BPSDM Kemendagri terus berupaya melakukan pengembangan SDM berdasarkan pada standarisasi dan skema sertifikasi kompetensi sesuai kualifikasi jenjang jabatan yang didudukinya.

Hal ini diterjemahkan ke dalam program peningkatan sumber daya pemerintahan dalam negeri dengan tiga indikator objektif antara lain: 1) Meningkatnya kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri. 2) Meningkatnya cakupan pengembangan kompetensi aparatur Kementerian Dalam Negeri; dan 3) Peningkatan kualitas dan kuantitas pengembangan sumber daya manusia Kementerian Dalam Negeri.

Sasaran program memiliki persentase target yang harus dicapai setiap tahunnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka produktivitas pegawai harus ditingkatkan. Namun, kemampuan BPSDM untuk mencapai kinerja yang optimal masih menghadapi kendala. Tetapi pada umumnya kinerja dalam perusahaan memang tidak selalu meningkat, terkadang kinerja juga dapat menurun dan hal ini dapat terjadi karena berbagai faktor.

Beberapa indikator pengukuran kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia tidak sepenuhnya berjalan dengan baik dan terjadi beberapa penurunan kinerja pegawai yang terlihat dari beberapa aspek penilaian yang hasilnya masih belum sesuai dengan yang ditentukan.

Tabel 1. 1
Pencapaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

No	Indikator	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Kualitas pekerjaan	100%	88%	85%	81%
2	Kuantitas pekerjaan	100%	90%	92%	89%
3	Ketepatan Waktu	100%	86%	87%	80%
4	Evektivitas	100%	92%	89%	85%
5	Komitmen kerja	100%	83%	82%	79%
	Rata-rata	100%	87,8%	87%	82,8%

Sumber : BPSDM Kemendagri

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas rata-rata Nilai Kinerja Pegawai BPSDM Kemendagri masih belum optimal karena belum mencapai 100%.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?
2. Apakakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan dan manfaat bagi pihak yang terikat, yaitu :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi kementerian dalam negeri khususnya pada bagian pengembangan sumber daya manusia RI agar lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pengembangan sumber daya manusia kementerian dalam negeri RI, serta diharapkan mampu menjadi referensi dan acuan terkait dengan topik yang sama.

c. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti mengenai teori-teori kompensasi finansial, motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai, atas implementasi teori yang di dapat diperkuliahan akan dunia kerja. Peneliti juga berharap dengan dibuatnya penelitian ini dapat

memberikan informasi kepada masyarakat khususnya yang ingin bekerja menjadi pegawai di kementerian dalam negeri bagian pengembangan sumber daya manusia RI.

