

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era persaingan yang kompetitif dalam dunia global dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi merupakan suatu tantangan besar bagi organisasi. Menghadapi era globalisasi saat ini, banyak perusahaan mengalami kegagalan yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi atau hasil kerja sumber daya manusia yang kurang baik. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan perusahaan (Utama, 2020).

Dilihat dari perspektif organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang dapat dan harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kinerja terbaik. Walaupun perusahaan memiliki sumber daya manusia yang cukup besar untuk aktivitasnya, tenaga kerja manusia masih diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen sumber daya manusia, untuk memberikan arahan dan bimbingan (Winarti, 2018).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan pegawai harus dimotivasi untuk bekerja dengan baik agar perusahaan dapat mengikuti perkembangan dan mencapai tujuan. Salah satu cara untuk memotivasi mereka adalah dengan memenuhi keinginan mereka seperti gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan untuk pekerjaan yang mereka lakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, arahan yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja. Karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing- masing.

Pada umumnya, insentif digunakan untuk menggambarkan strategi pembayaran upah yang dikaitkan dengan berbagai standar kinerja pegawai secara langsung atau tidak langsung. Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al. (2020), menyatakan insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi mereka kepada organisasi (Pahira, 2023).

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. BPK RI sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan negara perlu memastikan bahwa pegawainya telah bekerja dengan optimal. Salah satu untuk meningkatkan produktivitas adalah melalui pemberian insentif.

Didalam dunia kerja pemberian insentif telah menjadi salah satu strategi penting yang diterapkan oleh berbagai lembaga, termasuk BPK RI. Insentif, baik berupa finansial maupun non-finansial, dirancang untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. BPK RI, yang bertanggung jawab utama untuk mengawasi pengelolaan keuangan negara, memberikan insentif yang memotivasi dan meningkatkan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai BPK RI sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas pengawasan. Diharapkan laporan BPK RI yang lebih akurat dan tepat waktu akan mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara sebagai hasil dari peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai perlu diperiksa dan diteliti secara mendalam.

Studi menunjukkan bahwa memberikan insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Insentif yang relevan juga dapat menumbuhkan semangat kompetisi yang sehat, mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kinerja

yang telah ditetapkan. Di sisi lain, insentif yang tidak adil atau tidak sesuai dapat membuat pegawai merasa tidak termotivasi dan mengurangi kinerja.

Meskipun insentif dapat meningkatkan kinerja, ada beberapa masalah saat menerapkannya. Salah satunya adalah membuat sistem insentif yang transparan dan adil. Agar insentif dapat diterima secara luas, BPK RI harus memastikan bahwa setiap anggota staf merasa dihargai sesuai dengan kerja mereka. Mereka juga harus memastikan bahwa tidak ada perbedaan dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab.

Dampak yang signifikan dari pemberian insentif yang efektif terhadap kinerja pegawai BPK RI. Dengan sistem insentif yang tepat, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan operasi BPK RI. Manajemen BPK RI harus terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem insentif yang ada sehingga dapat bermanfaat bagi seluruh staf dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Pierce & Newstrom (2011), kepemimpinan adalah interaksi antara dua atau lebih anggota dari sebuah kelompok atau organisasi yang sering melibatkan penataan atau restrukturisasi situasi persepsi para anggota dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya suatu visi atau seperangkat tujuan. Indikator gaya kepemimpinan yang dipakai dalam penelitian ini bersumber dari Handoyo & Setiawan (2017), antara lain pemimpin yang dapat memberi inspirasi, berkomunikasi dengan fleksibel, mampu menyelesaikan masalah dan dapat memotivasi karyawan.

Kepemimpinan suatu organisasi sebagian besar menentukan apakah akan berhasil atau bahkan gagal. Pemimpin dianggap bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan tugas, menurut istilah yang menempatkan pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang sangat penting (Thoha, 2013). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan kemampuan, terutama di bidang tertentu, sehingga dia mampu mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk

mencapai tujuan tertentu. Secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mengarahkan, dan mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan dapat berdampak pada moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi perusahaan (Hanafi, 2018).

Kepemimpinan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar kinerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Kegiatan dalam suatu organisasi atau di suatu instansi tidaklah mudah. Kita tidak akan dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan tujuan tanpa manajemen yang baik. Suatu organisasi memiliki tujuan awal untuk mencapai keberhasilan, yang berdampak pada kemajuan organisasi. Produksi organisasi adalah salah satu cara untuk mengukur keberhasilan kinerja individu.

Gaya kepemimpinan juga memainkan peran krusial dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung kinerja. Di BPK RI, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan pegawai. Pemimpin yang mampu mendengarkan dan mengakomodasi masukan pegawai cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini berujung pada peningkatan semangat kerja dan kolaborasi di antara anggota tim. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan ketidakpuasan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja BPK RI secara keseluruhan.

Istilah *Work-Life Balance* mengacu pada hubungan keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan (Kelliher et al., 2019). Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) melihat *Work-Life Balance* adalah suatu keseimbangan peran yang satu dengan peran lainnya, contohnya peran sebagai pekerja dan anggota keluarga. Menurut Frame & Hartog (2003) *Work-Life Balance* artinya karyawan bisa menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, hobi,

pendidikan dan lain pekerjaannya. Ketika karyawan telah mencapai *Work-Life Balance* manfaat yang didapatkan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stress kerja (Purwati, 2016). Masalah yang berhubungan dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga seringkali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada masalah pribadi, seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Nayak & Pandey, 2015).

Ada banyak definisi tentang arti *Work-Life Balance*, tetapi semuanya didefinisikan sebagai keseimbangan atau tingkat kepuasan yang dimiliki seorang pegawai dalam kaitannya dengan kehidupan keluarga dan karir pribadinya. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga telah menjadi tantangan besar bagi hampir setiap organisasi. Produksi kerja yang baik dan kepuasan kerja pegawai dapat diukur melalui *Work-Life Balance* dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Harini Fajar Ningrum, 2021), *Work Life Balance* (WLB) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan waktu mereka di tempat kerja dengan waktu mereka di luar tempat kerja (Megaster et al., 2021). Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mereka, yang dapat membantu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-Life Balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, adalah faktor penting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Di BPK RI, ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi untuk bekerja. Keseimbangan ini juga membantu mengurangi stress dan kelelahan, sehingga pegawai dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja dan cuti yang memadai, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Muliawati, 2020).

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai BPK RI

Tabel 1 Data Kinerja

No	Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai		
			2018	2019	2020
1	Perencanaan Kinerja	30	21,50%	22,00%	22,90%
2	Pengukuran Kinerja	25	14,80%	15,10%	15,72%
3	Pelaporan Kinerja	15	10,20%	10,30%	10,50%
4	Evaluasi Kinerja	10	5,30%	5,50%	5,69%
5	Aplikasi Kinerja	20	12,10%	12,50%	12,85%
Nilai Hasil Evaluasi		100	63,90%	65,40%	67,66%

Sumber : Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil penilaian kinerja pada tahun 2018 ialah 63,90%, tahun 2019 ialah 65,40%, dan tahun 2020 ialah 67,66%. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa data kinerja pegawai kenaikan pada penilaian kinerja sejak tahun 2018 hingga tahun 2020. Secara umum bisa diperoleh simpulan kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia telah mencapai target kinerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Apakah Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian secara umum yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat dan khususnya untuk:

1. Penulis
 - a) Menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah.
 - b) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang diteliti.
 - c) Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di bidang Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan untuk lebih memberi perhatian kepada pegawai agar kinerja pegawai dapat maksimal dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pegawai

Dengan adanya Insentif yang lebih dan Gaya Kepemimpinan yang mendukung, pegawai diharapkan dapat merasakan peningkatan kesejahteraan dan motivasi dalam bekerja.

