

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karena sumber daya manusia bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran melalui upaya kolaboratif dari sekelompok individu di dalam perusahaan, dapat diklaim bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimaksud. Ini sebenarnya tergantung pada kemampuan karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan mereka untuk bekerja sama di antara berbagai unit kerja yang terlibat dalam aktivitas yang berbeda jika ingin membantu organisasi mencapai tujuannya. Kegiatan pengembangan karir karyawan, seperti pendidikan karir, informasi karir, dan bantuan karir, sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan mengingat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan. Tahap pertama dalam menentukan jalur profesional seseorang adalah menentukan karirnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan karir setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan kemampuannya saat ini (Martoyo Susilo, 2007).

Program untuk pengembangan karir sangat penting karena membantu karyawan menghubungkan persyaratan dan tujuan mereka dengan prospek pekerjaan yang dimiliki organisasi saat ini dan di masa depan. Untuk memperoleh karir yang diinginkan, pengembangan karir merupakan proses peningkatan keterampilan kerjaseseorang dan mendorong peningkatan prestasi kerja. Korporasi mendorong pengembangan karir, sehingga mengantisipasi masukan dari staf dalam bentuk kinerja pekerjaan.

Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan menghasilkan prestasi kerja. Prestasi kerja akan meningkatkan keuntungan baik bagi bisnis maupun personel. Salah satu keuntungan bagi karyawan adalah mereka dapat memajukan karir mereka saat bekerja, dan keuntungan bagi bisnis antara lain membuat pengambilan keputusan menjadi lebih sederhana. Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah dalam organisasi yang berpengaruh pada kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Kani et al., n.d.). Stres kerja merupakan suatu keadaan

Stres terkait pekerjaan yang ditanggung karyawan Stres kerja ini dapat mengakibatkan kegelisahan, kecemasan, ketidakstabilan emosi, masalah tidur, merokok berlebihan, preferensi untuk menyendiri, kurangnya relaksasi, kecemasan, dan masalah kesehatan seperti tekanan darah tinggi (Motivasi et al. , 2019). Kerja berlebihan, supervisi yang tidak efektif, ambiguitas posisi, dan kurangnya penghargaan adalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja. Menurut penelitian, kebahagiaan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Saputra dan Adnyani (2019), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Sementara itu, stres kerja berdampak kecil terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut (Motivasi et al., 2019).

Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi (M. R. Ardiansyah, 2021). Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan . Selain komitmen organisasi, faktor kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan (M. R. Ardiansyah, 2021). Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi menunjukkan kepuasan kerja merupakan hasil dari sebuah komitmen organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi.

Penelitian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh (Anggun Cahyani et al., 2020), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu m Loyalitas karyawan terhadap perusahaan disebut sebagai komitmen organisasi. Penyelarasankaryawan dengan tujuan organisasi dipandang sebagai syarat komitmen organisasi (M. R. Ardiansyah, 2021). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih dapat diandalkan dan tekundalam mengejar tujuan dan kemajuan perusahaan. Dedikasi ini akan menghasilkan pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan yang memuaskan. Selain

komitmen organisasi, pengukuran kinerja karyawan juga mempertimbangkan indikasi kepuasan kerja (M. R. Ardiansyah, 2021). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi menghasilkan kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja karyawan secara tidak sengaja memotivasi mereka untuk meningkatkan tingkat kinerja di tempat kerja. Menurut penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Anggun Cahyani et al., 2020),

Komitmen organisasional karyawan dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan. Aspek utama, di mana personel harus bersedia sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan, adalah komitmen organisasi. Dengan bantuan timbal balik yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan, adanya komitmen ini dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja dan menginspirasi pekerja untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penelitian (Anggun Cahyani et al., 2020) menunjukkan bagaimana dedikasi organisasi terhadap personel yang andal memengaruhi kualitas kerja karyawannya. Tapi hasil menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja. Selain itu penelitian (Anggun Cahyani et al., 2020) juga menunjukkan komitmen organisasi pada karyawan padat memengaruhi kualitas kinerja karyawan pada perusahaan. Namun hasil menunjukkan komitmen karyawan tidak memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian Iriani (2010) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Prahiawan & Simbolon (2014) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Akbar (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Ahmad (2013) menunjukkan bahwa bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Demikian juga penelitian Maulana (2015) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Dirianzani, Sugiyono & Hardiningtyas (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ekonomi Manajemen dan Akuntansi et al., n.d.) mengemukakan bahwa motivasi Intrinsik adalah motif-

motif yang menjadi aktif atau bekerja dengan cara menghilangkan kebutuhan akan rangsangan dari luar karena sudah ada dorongan di dalam diri seseorang untuk bertindak. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, mengacu pada motif yang aktif dan beroperasi sebagai akibat dari rangsangan eksternal karena motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, termasuk pekerjaan. Karena motivasi merupakan daya dorong yang dapat melahirkan aktivitas seseorang, maka sangat penting untuk termotivasi dalam bekerja saat menjalankan tugas sehari-hari.

Resmi berdiri pada tahun 1997, Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPK RI beroperasi di gedung terpisah sejak tahun 1999. Pusdiklat BPK berganti nama menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksa Keuangan Negara pada September 2017 karena meningkatnya permintaan kebutuhan pelatihan auditor BPK, baik jumlah maupun kualitasnya, juga mempengaruhi kewajiban dan tanggung jawab organisasi (Badiklat PKN).

Badiklat PKN bertugas menyusun kebijakan, merencanakan, menyelenggarakan, mengevaluasi, dan mengembangkan kegiatan pendidikan, pelatihan, dan pendampingan bagi Pelaksana BPK serta pendidikan dan pelatihan bagi pihak di luar BPK. Juga memegang akreditasi unit penyelenggara pendidikan dan pelatihan di bidang pemeriksaan keuangan negara (Penguji & Republik Indonesia, n.d.). Program ini diharapkan dapat menciptakan SDM yang profesional dan berkompetensi dengan dukungan rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan. Program ini dapat dilaksanakan kegiatan perbaikan sistem rekrutmen, analisis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi, asesmen individu dan sistem penilaian kinerja. Berikut ini adalah data kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata selama 3 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Pegawai Badiklat PKN BPK RI Kalibata

No.	Penilaian	Target	Tahun Penilaian		
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1.	Tingkat kesesuaian program kediklatan dengan pengembangan SDM	100%	85%	90%	95%
2.	Tingkat kepuasan peserta diklat atas sarana dan prasarana diklat	100%	88%	88%	90%
3.	Persentase peserta diklat yang memenuhi standar nilai kelulusan yang dipersyaratkan	100%	90%	90%	95%
4.	Tingkat kepuasan peserta diklat atas kualitas instruktur dan materi pembelajaran	100%	85%	91%	95%
5.	Tingkat kesesuaian pelaksanaan diklat dengan rencana diklat	100%	85%	85%	87%
6.	Tingkat kinerja pelaksanaan anggaran di lingkungan Badiklat	100%	87%	80%	90%
Rata – rata		100%	86%	87%	92%

*Sumber : diturunkan oleh Renstra Setjen dan BPK tahun 2019-2021.

Karena telah terjadi peningkatan pencapaian kinerja pegawai yang telah ditetapkan, Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum sudah dianggap optimal. Karena rata-rata kinerja karyawan di semua area adalah 86% pada tahun 2019, meningkat menjadi 87% pada tahun 2020 dan kemudian menjadi 92% pada tahun 2021. Oleh karena itu, penting untuk diingat bahwa institusi harus dapat meningkatkan kinerja staf agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya merupakan aset berharga bagi BPK; bahkan, PKN BPK secara khusus menyebutkan pengelolaan sumber daya sebagai salah satu komponennya. Oleh karena itu BPK perlu memiliki sumber daya manusia yang cukup berkualitas dan terdorong untuk melakukan tugasnya. secara efektif. Sesuai tugas dan Melalui penyediaan fasilitas pelatihan, peran Badiklat sangat berperan dalam memperkuat

kompetensi para pelaksana BPK dalam melaksanakan tugasnya dengan sukses dan efisien. Pelatihan, lokakarya, seminar, dan kegiatan lain untuk pengembangan kompetensi merupakan bagian dari sarana pendidikan dan pelatihan.

Berkaitan dari hal tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADIKLAT PKN BPK RI KALIBATA”

B. Rumusan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh pengembangan karir, stres kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam informasi latar belakang masalah. Pembingkai masalah dalam penelitian ini diberikan di bawah ini secara lebih mendalam.

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata?
4. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata?

C. Tujuan Penelitian

Sebuah studi membutuhkan instruksi untuk mencapai tujuan tertentu. Diharapkan penelitian ini akan membantu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dalam kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut. Jadi, baik orang yang menulis maupun pihak lain harus mendapatkan keuntungan dari penelitian ini. Berikut ini adalah keunggulan penelitian.

1. Teoritis

Bagi pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dampak pengembangan karir, stres kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

2. Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan informasi untuk kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia, dan akan menjadi dasar untuk studi masa depan tentang pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, pengembangan karir, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. . Kalibata BADIKLAT PKN BPK.

3. Penulis

Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi peneliti guna meningkatkan pengaruh pengembangan karir, stres kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik pada pegawai BADIKLAT PKN BPK RI Kalibata. Sangat membantu untuk meningkatkan kemampuan menulis, serta untuk menambah wawasan dan pengalaman.