

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografis, sosial budaya, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan. Faktor internal akan menyebabkan semakin buruknya kondisi perusahaan karena adanya perbedaan sikap, perasaan, pikiran dan karakteristik setiap pegawai (Ardana, 2012)

Lembaga negara merupakan lembaga pemerintahan yang dibentuk oleh negara untuk melaksanakan fungsi negara sekaligus menyelenggarakan pemerintahan negara. Ada lembaga negara yang dibentuk dan diberikan kewenangan oleh UUD, ada yang dibentuk atas perintah UUD (organ UUD), ada yang dibentuk dan mendapatkan kekuasaannya dari undang-undang, serta lembaga yang dibentuk melalui keputusan presiden. Terkait dengan sistem pemerintahan, pemerintahan dapat diartikan sebagai segala usaha yang dilakukan oleh institusi negara untuk mencapai tujuan kenegaraan. Misalnya untuk negara kesejahteraan (*welfare state*), pemerintahan yang diselenggarakan negara adalah melakukan segala usaha/upaya untuk menciptakan kesejahteraan bagi warga negaranya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut manajemen puncak, manajemen menengah dan manajemen lini serta bagian non

manajerial (Pegawai), karena tinggi rendahnya kinerja pegawai secara langsung akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja pada suatu instansi.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri dan Rahyuda, 2019). Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020). Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan yang lain. Hasil dari penilaian pekerjaan ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil.

Suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan dianalisis hasil-hasil pencapaiannya. Serangkaian pekerjaan tersebut terdiri dari berbagai pekerjaan dengan tugas-tugas serupa yang diurutkan tingkatannya sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Suatu rangkaian pekerjaan dapat dianggap sebagai sekelompok pekerjaan pada umumnya mencakup beberapa rangkaian pekerjaan dalam mata pencaharian, profesi atau kegiatan yang berhubungan atau berkaitan.

Menurut Rivai, Basri, (2005) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2015) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada hasil riset yang dilaksanakan Megawati et al., (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil riset yang dilaksanakan Fitriani et al., (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al. 2018). Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Sudyanto (2020) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Santi et al., (2018) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2012) fasilitas adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Riset yang dilaksanakan oleh Sya'ban et al., (2021) mengemukakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Daulay (2020) mengemukakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan, fasilitas kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada kantor. Riset yang dilaksanakan oleh Harefa (2020) mengemukakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Ndruru (2022) mengemukakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Walikota Jakarta Selatan merupakan pemerintahan Kota Administrasi Jakarta sendiri yang dipimpin oleh Walikota dan Wakil Walikota yang dimana baik Walikota dipilih oleh Gubernur dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena kota Administrasi berbeda dengan daerah otonom.

Tabel 1.1 rekapitulasi presentase sasaran kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Presentase Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat Kota
Administrasi Jakarta Selatan

No.	Sasaran Kerja	Target (Point)	Pencapaian Kinerja (Point)		
			2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	100	83,1	83,6	84
2.	Integritas	100	83,4	84	84,3
3.	Komitmen	100	83	83,5	83,6
4.	Disiplin	100	82,6	82,9	83
5.	Kerjasama	100	83	83	84
6.	Kepemimpinan	100	84,3	84,8	85,2
Rata-rata		100	83,2	83,6	84

Sumber: Data SKP Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

Tabel 1.2
Bobot Sasaran Kinerja Pegawai

No.	Nilai	Kualifikasi
1.	>91	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2001

Berdasarkan Tabel 1.1 pencapaian sasaran kinerja pegawai pada tahun 2019 sampai 2021 selalu mengalami kenaikan, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 83,2 point dan 83,6 point, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami kenaikan sebesar 84 point, walaupun terjadi kenaikan namun belum mencapai target yaitu 100 point. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan mulai dari tahun 2019 hingga 2021 termasuk dalam kualifikasi “Baik”. Maka manajemen tetap mempertahankan pelayanan kepada masyarakat yang dinilai sudah baik dan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta mencari cara agar instansi dapat mencapai target yang telah ditentukan.

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil kenaikan pada kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan, kemungkinan dikarenakan oleh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, fasilitas kerja dan kompensasi finansial yang ada di Instansi tersebut. Berdasarkan teori dan data yang ada, penulis menilai perlu adanya penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain :

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan

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. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, fasilitas kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

b. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik, beban kerja, fasilitas kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

c. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh lingkungan kerja non fisik, beban kerja, fasilitas kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan.

