

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kurang diperhatikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia diakui masih rendah dalam era persaingan saat ini. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan berorientasikan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia sangat berarti untuk organisasi dalam mengelola, mengendalikan, serta menggunakan pegawainya sehingga bisa berperan secara produktif agar tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia butuh di kelola secara profesional supaya terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta keahlian organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, dan dampak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi terhadap kinerja merupakan aspek terpenting bagi keberadaan organisasi.

Pencapaian atau kegagalan tujuan yang dimaksudkan organisasi menentukan kinerjanya. Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dialokasikan berdasarkan pengalaman, ketulusan, keterampilan, dan ketepatan waktu. Masalah organisasi saat ini adalah sulitnya mencapai tujuan yang ditargetkan sebagai akibat dari kinerja pegawai yang buruk.

Kinerja adalah tentang menyelesaikan tugas dan menunjukkan hasil dari tugas tersebut. Agar dapat memainkan peran yang menguntungkan, organisasi menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah motivasi, kompetensi, profesionalisme dan pengembangan karir pegawai.

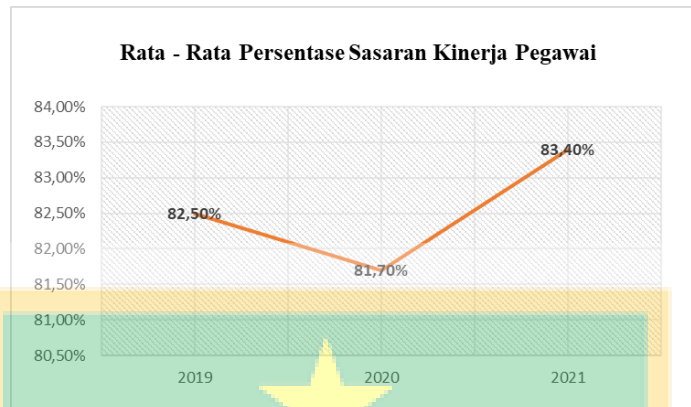
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Pada masa reformasi, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari 2001.

Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang kemudian diubah namanya menjadi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) Indonesia.

Penamaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) ini terus digunakan selama periode kabinet Gotong Royong, Indonesia Bersatu dan Indonesia Bersatu II. Baru sejak Kabinet Kerja tahun 2014, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nama menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker.

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan atau Kemnaker dipimpin oleh seorang Menteri Ketenagakerjaan, yang berada dan bertanggung langsung di bawah Presiden.

Grafik Rekapitulasi Persentase Sasaran Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta



Gambar 1.1

Sumber : Data SKP Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian
Kementerian Ketenagakerjaan RI

Dari Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif). Terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan ditahun 2019 sebesar 82,5% ke 2020 sebesar 81,7%, sedangkan ditahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 83,4%. Secara umum kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawainya sebesar 100 %. Dengan belum tercapainya targetkinerja pegawai, maka departemen berusaha mencari solusi agar dapat mencapai targetkinerja yang sudah direncanakan.

Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk meningkatkan gairah, kebahagiaan, dan antusiasme untuk melakukan pekerjaan terbaik seseorang. Pegawai dengan dorongan kerja yang tinggi akan memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan yang dapat menggerakkan pikiran untuk bertindak, atau bekerja agar menciptakan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi adalah hal dasar yang diberikan organisasi kepada pegawainya untuk mendorong timbulnya rasa semangat serta dapat mengubah perilaku individu untuk menuju hal-hal yang lebih baik.

Peningkatan motivasi dapat berupa pemenuhan dua kebutuhan baik bersifat eksternal maupun internal. Pemenuhan eksternal berupa kebutuhan primer seperti, makanan, pakaian, tempat tinggal serta lingkungan yang aman. Sedangkan untuk pemenuhan internal dapat dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah diberikan berupa kenaikan jabatan.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti at.al, (2020) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Sinaga (2020) mengemukakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2017) kompetensi merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam kinerja. Pegawai harus mempunyai kompetensi yang baik sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya agar dapat mencapai kinerja yang optimal, pegawai yang berkompeten disuatu bidang dapat memudahkan pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik. Kompetensi sangat penting dalam organisasi karena kompetensi yang memadai akan dapat menggerakkan sumber daya manusia menuju tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Chrishartanto & Said (2019) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Yudharana (2019) mengatakan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Siagian (2009) profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan sehingga terlaksana dengan kualitas tinggi, waktu yang cepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Profesionalisme yaitu pengelompokan dan pembagian tanggung jawab di tempat kerja melalui unit kerja berdasarkan spesialisasi yang ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang dapat diandalkan dan berkemampuan memadai.

Setiap pegawai diharapkan untuk mempunyai sikap profesional dalam bekerja agar dapat memaksimalkan kemampuan, waktu, tenaga, pengetahuan dan sumber daya sesuai dengan bidang yang dijalani, yang akan mempengaruhi kinerjanya. Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Khumaira (2020) mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Amin (2021) mengatakan bahwa profesionalisme juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir adalah upaya pegawai dan organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan melalui kegiatan pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan dan promosi jabatan. Pengembangan karir mempunyai hubungan terhadap kinerja karena, pengembangan karir dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2019) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mulyani & Saputri (2019) mengatakan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil Gambar 1.1 rekapitulasi sasaran kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil kenaikan dan penurunan (fluktuatif) pada kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta, kemungkinan dikarenakan oleh faktor motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir yang ada di instansi tersebut. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian RI Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta ?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh motivasi, kompetensi, profesionalisme dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi, profesionalisme kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh motivasi, kompetensi, profesionalisme kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

