

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk aktivitas manajemen itu berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi agar usaha untuk pengelola perusahaan bisa optimal sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Dalam pemerintahan daerah perlu memiliki kemampuan kerja yang baik, karena hal ini sangat penting bagi perusahaan atau pemerintah daerah, karena perusahaan atau pemerintah daerah dapat menyeleksi dan menetapkan pegawai yang cakap, sehingga hal-hal yang menarik dapat mengisi lowongan yang lowong, sehingga tugas utama posisi bisa diurus. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan karyawan yang cakap yang sesuai dengan bidangnya agar dapat menduduki jabatan sebagai tanggung jawabnya. Dengan kata lain, calon karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efisien.

Untuk itu dalam mengelolah sebuah perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tinggi sehingga mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin memiliki prestasi kerja yang baik, maka perusahaan itu harus mampu menempatkan pegawai itu pada tempat yang sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian pegawai harus memiliki pemahaman dan pengetahuan yang cukup baik sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi dibidangnya. Karena sebuah pengalaman dan jenjang pendidikan adalah bagian yang penting dalam menciptakan prestasi kerja pegawai yang baik. Maka perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik untuk mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang, kemampuan dan keahlian yang berbedabeda,

jadi pegawai yang dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan jenis pekerjaan yang di berikan (Munira, 2020).

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut Kami akan menjabarkan definisi manajemen sumber daya manusia, fungsi, urgensi dan implementasinya (Uyun, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, pemberian insentif, dan lingkungan kerja fisik. Motivasi kerja mengacu pada dorongan internal yang mempengaruhi energi dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap

organisasi. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. (Siti, 2024).

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. (Dian, 2024).

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, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kementerian pertahanan sebagai lembaga yang memiliki peran penting dalam pengelolaan keamanan 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 Kemhan RI. Insentif, baik berupa finansial maupun non-finansial, dirancang untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kemhan RI, yang bertanggung jawab utama untuk mengawasi pengelolaan keamanan negara, memberikan insentif yang memotivasi dan meningkatkan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai Kemhan RI sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas pengawasan. Diharapkan laporan

Kemhan 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, Kementerian pertahanan 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 Kementerian pertahanan RI. Dengan sistem insentif yang tepat, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan operasi Kemhan RI. Manajemen Kementerian pertahanan RI harus terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem insentif yang ada sehingga dapat bermanfaat bagi seluruh staf dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dijelaskan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Pegawai Kementerian Pertahanan

No	Aspek Penilaian	Target penilaian	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	80%	90%	85%
2.	Kuantitas	100%	75%	88%	80%
3.	Ketepatan Waktu	100%	80%	90%	85%
4.	Efektivitas	100%	85%	90%	85%
Rata-Rata			80%	89%	84%

Sumber: Kasubbag Evlap

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa persentase pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2021 mencapai 80%. Kemudian, pada tahun 2022, persentase pencapaian mengalami peningkatan menjadi 89%, namun pada tahun 2023, persentase pencapaian tersebut kembali menurun menjadi 84%. Organisasi atau lembaga menetapkan standar kinerja pegawai sebesar 100%, yang menunjukkan bahwa realisasi kinerja pegawai masih belum mencapai persentase target yang telah ditetapkan oleh Pusdiklat Jemenhan Badiklat Kementerian Pertahanan.

Robins dalam Rahmawanti (2014) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan menaruh perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dalam segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?
2. Apakah Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Republik Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kementerian Pertahanan 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 Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Penulis :
 - i. Menambah wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah.
 - ii. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang diteliti.

- iii. 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 Motivasi lebih, Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Fisik yang mendukung, pegawai diharapkan dapat merasakan peningkatan kesejahteraan dan motivasi dalam bekerja.

