

Bab I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Performa Pegawai pada masa kontemporer ini terbentuk dari berbagai faktor yang saling terhubung, seperti kemajuan teknologi, perubahan kondisi kerja, serta tuntutan dan ekspektasi organisasi. Situasi ini menggambarkan adanya dinamika kompleks di lingkungan kerja yang terus berubah. Secara umum, keadaan ini mencerminkan perpaduan antara tantangan dan peluang yang dipengaruhi oleh situasi global, kemajuan teknologi, serta perubahan budaya kerja. Pada era globalisasi sekarang ini, seiring perkembangan keadaan masyarakat yang tumbuh sekarang sering kali terjadi berbagai masalah yang menyebabkan sebuah perusahaan atau instansi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan tersebut, sebab ketidakmampuannya dalam menangani dan menghadapi persaingan atau beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang berkembang pada saat ini. Faktor yang menyebabkan adanya kegagalan untuk mencapai sasaran perusahaan, peran sumber daya manusia menjadi elemen yang tidak dapat diabaikan.

Dalam dunia kerja saat ini, SDM menjadi sumber utama karena perannya yang sentral dalam menciptakan nilai, menggerakkan inovasi, dan mempertahankan daya saing organisasi. Meskipun teknologi berkembang pesat, kehadiran dan kemampuan manusia tetap tak tergantikan. Sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi sumber utama dan elemen paling krusial bagi keberhasilan organisasi. Meskipun teknologi semakin canggih dan otomatisasi semakin mendominasi, manusia tetap menjadi penggerak utama yang memberikan nilai tambah melalui kreativitas, inovasi, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang kompleks.

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, meskipun teknologi yang digunakan telah berkembang pesat.. Organisasi yang berinvestasi dalam SDM melalui pelatihan, pemberdayaan, dan peningkatan kesejahteraan akan mampu menciptakan pegawai yang produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan. Dengan kata lain, SDM adalah jantung organisasi yang menghidupkan seluruh sistem kerja. Untuk memastikan SDM tetap menjadi aset strategis, organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan, pengembangan

keterampilan, kesejahteraan, dan penghargaan yang memadai. Dengan pengelolaan yang baik, SDM dapat mendukung performa organisasi secara berkelanjutan, menghadapi tantangan, dan menciptakan keunggulan kompetitif di era modern. Intinya, manusia adalah jantung organisasi yang menentukan arah dan keberlanjutan kesuksesan. Jadi, apabila SDM dikelola dengan baik, organisasi akan menjadi lebih produktif, inovatif, dan adaptif, dengan budaya kerja yang positif dan daya saing yang meningkat. Dengan demikian, Ketika SDM diberdayakan melalui pelatihan, pengembangan, dan pemberian kesejahteraan yang memadai, pegawai akan merasa termotivasi, produktif, dan siap beradaptasi dengan perubahan. Ini menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan performa tim, serta mendorong inovasi yang diperlukan untuk tetap kompetitif di pasar.

Performa pegawai saat ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup perkembangan teknologi, dinamika pasar, dan perubahan cara kerja yang semakin fleksibel. Performa diartikan sebagai hasil dari aktivitas maupun pasivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja menggambarkan kemampuan pegawai yang tercermin melalui hasil pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan organisasi.

Hasibuan (2020) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan melalui kemampuan, kemauan, dan kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Ia juga mengaitkan kinerja dengan adanya sistem reward (penghargaan) yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, seperti dalam bentuk promosi jabatan, yang dianggap sebagai pengakuan terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Wibowo (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian proses kerja yang mengharuskan individu untuk memanfaatkan kemampuan dan usaha mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja. Secara umum, pandangan-pandangan ini menjelaskan bahwa performa pegawai bukan sekedar bergantung pada output yang dapat diukur, tetapi turut dipengaruhi oleh aspek motivasi, pengelolaan yang efektif, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Untuk itu dalam variabel ini penulis akan membahas instansi pemerintah agar dapat diteliti untuk tugas akhir ini dilakukan dan dilaksanakan di Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi Republik Indonesia (Kemenco

Marves RI) beralamat di Jalan M.H. Thamrin No. 8, Jakarta Pusat, dengan kode pos 10340, Indonesia. Luhut Binsar Pandjaitan menjabat sebagai Menteri Kementrian Koordinator Bidang Kematriman Dan Investasi. Pembentukan Kementriaan Koordinator Bidang Kematriman Dan Investasi Republik Indonesia, didasarkan pada Penetapan struktur Kementerian Negara dan proses penetapan pejabat setingkat menteri di kabinet Indonesia. Maju periode 2019–2024 diatur melalui Keputusan Presiden Nomor 113 Tahun 2019. Dasar hukum Kementrian koodinator Bidang Kematriman dan Investasi mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2019, serta diperbarui melalui peraturan Kementriaan Koordinator Bidang Kematriman Dan Investasi Nomor 2 Tahun 2020, yang mengatur perubahan struktur organisasi dan tata kerja kementerian tersebut. Dalam menjalankan fungsinya, Kementriaan Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi Republik Indonesia bertanggung jawab atas koordinasi tugas, pembinaan kelembagaan, serta pelayanan administrasi bagi seluruh bagian organisasi yang berada dalam struktur Kementriaan Koordinator Bidang Kematriman Dan Investasi Republik Indonesia. Dimulai pada 3 kuartal tahun 2021 dimana berberapa pegawai memiliki program – program kegiatan struktur organisasi SDM secara online dalam suatu kegiatan kinerja pegawai di masa penanganan pandemi COVID-19 Berikut data penilaian kinerja pegawai Tabel 1.1 dalam Target pencapaian kinerja pegawai Kemenko Marves RI.

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Kemenko Marves RI

No	Indikator	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Kehadiran	100%	81%	82%	84%
2	Kemampuan Kerjasama	100%	79%	80%	80%
3	Kualitas Pekerjaan	100%	85%	85%	87%
4	Kuantitas Pekerjaan	100%	85%	87%	86%
5	Ketepatan mencapai target	100%	75%	78%	77%
Rata-rata		100%	81%	82,4%	83%

Sumber Data : pada Kementiraan Koordinator Bidang kematriman dan Investasi Republik Indonesia

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 1.1, terbukti tingkat performa lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia pada tahun yang dimaksud. Kinerja secara keseluruhan menunjukkan peningkatan yang stabil, meskipun tidak signifikan. Rata-rata kinerja meningkat dari 81% di 2022 menjadi 82.4% di 2023, dan sedikit naik menjadi 82.8% di 2024. Peningkatan ini mencerminkan upaya yang berkelanjutan untuk memperbaiki kinerja, meskipun laju perbaikannya terbilang lambat.

Beberapa indikator menunjukkan hasil positif, seperti kehadiran yang meningkat setiap tahun, mencapai 84% pada 2024, serta kualitas pekerjaan yang naik dari 85% menjadi 87% pada 2024. Namun, indikator kemampuan kerjasama dan ketepatan mencapai target menunjukkan sedikit stagnasi, dengan angka yang hampir sama di 2024 (80% untuk kerjasama dan 77% untuk ketepatan target), yang menandakan area yang perlu lebih banyak perhatian untuk diperbaiki.

Secara keseluruhan, meskipun ada perbaikan, beberapa area seperti kerjasama tim dan ketepatan pencapaian target membutuhkan fokus lebih agar kinerja dapat meningkat secara signifikan di masa depan. Oleh karena itu Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi Republik Indonesia berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja pegawai serta cara agar bisa mencapai target kinerja pegawai yang sudah direncanakan dari awal.

Teori tentang *Work-life balance* mencakup berbagai perspektif tentang bagaimana pekerjaan dan kehidupan pribadi saling berinteraksi dan mempengaruhi kesejahteraan individu. Hendro Wiyanto (2022) dalam penelitiannya mengemukakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terjadi saat individu dapat mengatur waktu serta tenaga secara efektif dalam menjalankan peran di kedua aspek tersebut. Kunci dari *work-life balance* adalah fleksibilitas dalam bekerja, serta dukungan dari tempat kerja dalam hal kebijakan yang memadai seperti waktu kerja yang fleksibel dan cuti. Rizal A. M. (2022) Dalam bukunya, menyiratkan bahwa bagi pekerja Indonesia, menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan menjadi kebutuhan yang mendasar. Namun sering kali diabaikan oleh organisasi. Rizal menyebutkan bahwa kesulitan mencapai keseimbangan ini sebagian besar disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan pengaturan kerja yang fleksibel dan kurangnya

dukungan terhadap waktu luang bagi pegawai. *Work-life balance* adalah bagian dari banyak dimensi yang berkaitan dengan kesejahteraan pribadi, manajemen SDM, dan kinerja organisasi. Fakta ini memainkan peran penting dalam rangka mewujudkan lingkungan yang suportif, di mana setiap orang merasa diakui keberadaannya dan mampu menjalani kehidupan secara lebih teratur dan memuaskan.

Selain aspek *Work-Life Balance*, Pengembangan karir berperan sebagai elemen tambahan yang memicu performa pegawai. Pengembangan karir merujuk pada serangkaian proses yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, pengalaman, maupun kapabilitas dalam urusan pekerjaan yang dijalani, dengan tujuan mencapai kemajuan dalam pekerjaan dan mencapai tujuan jangka panjang dalam karir. Pengembangan karir bukan sekadar berkaitan dengan promosi atau peningkatan posisi, melainkan juga mencakup proses pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan diri. Dalam pekerjaan yang dijalani. Ini dapat mencakup berbagai aspek, baik dari sudut pandang individu maupun organisasi. Dalam penelitiannya, Siti Nurhasanah (2022) menyoroti bahwa pengembangan karir juga harus mencakup aspek keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ia berpendapat bahwa individu yang menerima dukungan dari organisasi dalam hal fleksibilitas pekerjaan serta akses untuk tumbuh berkontribusi membuat mereka lebih berdedikasi. Oleh karena itu, selain pelatihan teknis, penting juga bagi perusahaan untuk menyediakan dukungan emosional dan fasilitas kesejahteraan bagi pegawai.

Salah satu penentu kinerja pegawai adalah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hendro Wiyanto (2021) menjelaskan Perasaan puas terhadap pekerjaan mencerminkan respons emosional positif dari pegawai, yang dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu seperti tingkat penghasilan, hubungan interpersonal, kesempatan berkembang, dan keseimbangan kerja-hidup. Wiyanto (2021) menekankan bahwa pegawai yang merasakan pekerjaannya penuh arti serta tantangan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Namun, Agus Sutrisno (2021) dalam risetnya, berfokus pada pentingnya komunikasi terbuka dalam organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja.

Melalui pemahaman terhadap tiga variabel di atas, penulis akan mengkaji lebih lanjut dalam penelitian skripsi mengangkat judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG KEMARITIMAN DAN INVESTASI REPUBLIK INDONESIA”**

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang sudah dijabarkan pada bagian latar belakang, pokok permasalahan yang dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Indonesia Republik Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Indonesia Republik Indonesia?
3. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Indonesia Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian & Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Fokus penelitian ini mengamati sejauh mana pengaruh keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, pengembangan karir, serta kepuasan kerja pada performa pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Indonesia Republik Indonesia . Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi sejauh mana ketiga variabel tersebut saling berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas pegawai, serta memahami faktor-faktor tersebut sebagai bagian dari strategi pengembangan di lingkungan organisasi pemerintahan.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian penulis berupaya mengkaji agar bermanfaat bagi para pemangku kepentingan seperti, pembaca, dan masyarakat luas.

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, disertai peran pengembangan karier dalam meningkatkan performa, relevan diterapkan di berbagai sektor pemerintahan maupun swasta.

b. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat, Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperdalam pemahaman mengenai elemen-elemen yang memengaruhi performa pegawai di instansi pemerintahan, yang pada akhirnya diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas serta efisiensi pelayanan publik.

