

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau instansi didirikan agar mencapai tujuan organisasi yang telah dipilih. Pencapaian tujuan harus dilakukan secara efisien, yang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa lepas dari organisasi, baik korporasi maupun kelembagaan. Selain itu, sumber daya manusia pula adalah faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu instansi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa suatu instansi dapat berkembang pesat jika banyak karyawan yang berkompeten di bidang tersebut, namun jika karyawan yang bekerja di instansi tersebut tidak kompeten maka perkembangan instansi juga akan terhambat.

Selain itu, sumber daya manusia adalah keterpaduan kemampuan berpikir dan kekuatan fisik yang dimiliki setiap individu dan dirancang untuk bertahan dalam menghadapi perubahan yang semakin cepat. Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi pemerintahan untuk membimbing, mengatur dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan pemerintahan (Siregar et al., 2020).

Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membangun budaya instansi pemerintahan yang tepat, mencerminkan dan mendukung nilai-nilai inti instansi pemerintahan, dan mengintegrasikan program-program yang menjamin kesuksesan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang berkualitas

dan produktif untuk memimpin organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja orang-orangnya. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Kata "*amalakum*" berarti amalanmu atau pekerjaan seseorang. Kata tersebut berarti prestasi di dunia pekerjaan. Dalam bahasa bisnis, hasil dari amalan atau pekerjaan adalah kegiatan itu sendiri. Dalam ayat ini diungkapkan kata-kata “Allah, Rasul dan orang-orang beriman” yang artinya yang menilai bukan hanya Allah namun ada pihak-pihak lain, yaitu para rasul dan orang-orang beriman. Dapat disimpulkan bahwa itu adalah penilaian secara resmi dan sistematis tentang seberapa efektif seseorang melakukan tugas dan peran dalam suatu instansi. Penilaian kinerja juga dapat didefinisikan sebagai proses suatu instansi untuk mengukur keefektifan seorang pegawai dalam pekerjaannya.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Kulon Progo adalah sebuah instansi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 14 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah dan berdasarkan Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 79 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah, tugas pokok BKAD kabupaten Kulon Progo

adalah membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan. Sedangkan fungsi dari BKAD kabupaten Kulon Progo yaitu mengelola keuangan daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk dapat melaksanakan fungsi dan tugas BKAD Kabupaten Kulon Progo dengan baik diperlukan sumber daya manusia yang optimal, oleh karena itu Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo melaksanakan evaluasi kinerja untuk menentukan dan menguji efektivitas dari semua karyawan.

Kinerja pegawai sangat tergantung pada semangat seorang pegawai atau pekerja untuk melakukan tugas atau kegiatan organisasi. (Siregar et al., 2020). Pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi instansi pemerintahan yang merupakan salah satu sumber daya yang menentukan kemajuan instansi. Selain itu, perkembangan teknologi yang semakin maju diharapkan seseorang terus meningkatkan kapasitas mereka sesuai dengan kemampuan mereka (Syamsuar & Reflianto, 2018). Oleh karena itu, instansi sebenarnya harus memiliki pilihan untuk menggunakan pegawai yang sangat berkualitas dan berkomitmen, yang dapat memberikan kinerja baik untuk instansi. Kinerja instansi pemerintahan yang positif berdampak bagi instansi itu sendiri. Dengan pelaksanaan pekerja yang positif, memberikan rasa percaya diri bagi manager, maupun mengakui sisi instansi yang berbeda (Lindawati & Puspita, 2015). Dalam sebuah organisasi, seorang bekerja harus memiliki kapasitas yang berbeda, dilihat dari bidang atau divisi yang melibatkan pegawai tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi, instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, serta keterampilan manajemen kinerja yang komprehensif dan legal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan instansi. Sehingga

manajemen konsisten dengan tujuan organisasi instansi. Sistem manajemen yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tentunya kinerja karyawan (Hanggraeni, 2012).

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Nomor 86 Tahun 2017. Dari hasil penilaian, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: sangat baik (≥ 91), baik (76 -90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (≤ 50). BKAD Kabupaten Kulon Progo mengharapkan hasil kerja pegawainya memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (≥ 91). Berikut hasil penilaian kualitas kerja pegawai BKAD Kabupaten Kulon Progo :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Pegawai BKAD Kulon Progo 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2020	135	98,45	Sangat Baik
2021	135	94,14	Sangat Baik
2022	135	97,85	Sangat Baik

Sumber : Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BKAD Kabupaten Kulon Progo

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa presentase hasil penilaian kinerja pegawai BKAD Kabupaten Kulon Progo sudah mendapat predikat sangat baik. Untuk itu agar dapat mempertahankan predikat kinerja yang sangat baik diharapkan setiap pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif.

Salah satu faktor untuk menjaga kualitas kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Adanya motivasi

yang dimiliki oleh karyawan membuat tujuan dari instansi dapat berjalan dengan maksimal dan memuaskan (Murti & Utami, 2021). Jika motivasi karyawan tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi (Pratiwi et al., 2021). Diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi (Prabawati et al., 2022). Motivasi didefinisikan sebagai semua dorongan internal dan eksternal yang membuat individu melakukan suatu kegiatan, yang menentukan ruang lingkup dan bentuk kegiatan dan membuatnya berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus berusaha untuk memastikan bahwa karyawan sangat termotivasi dalam setiap tugas mereka. Hal itu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan menggunakan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan instansi. Motivasi karyawan sangat penting, karena setiap individu pegawai akan bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang tinggi di masa yang akan datang. Pada penelitian Kristianti et al., (2021), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan menurut penelitian Adha et al., (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, variabel yang dapat mempengaruhi adalah lingkungan kerja (Syafa'at & Devita, 2021). Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan dan aktivitas sehari-hari secara efektif dan efisien. Menurut Nitisemito, (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk itu upaya peningkatan kinerja pegawai adalah mengembangkan pegawai dengan memperbaiki lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa infrastruktur kerja di kantor, membuat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaannya. Lingkup lingkungan kerja meliputi suasana kerja, peraturan kerja, dan kondisi lain yang dapat menjadi penyebab keterasingan karyawan dalam bekerja (Saputra & Sudharma, 2017). Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga tercapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja dianggap baik apabila pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman agar pegawai bekerja lebih efisien. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Dhermawan et al., 2012).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah keyakinan dan sistem nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan memandu perilaku para anggotanya (Andika, 2021). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai dalam organisasi yang memahami fungsi organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membantu karyawan dalam bagaimana mereka harus bertindak. Budaya organisasi harus diterapkan pada semua karyawan organisasi (Ikhsan, 2016). Budaya organisasi memiliki peran sebagai pemersatu, pengikat, pembangun jati diri, motivator bagi seluruh pegawai di dalamnya. Selain itu, sistem nilai-nilai ini disalurkan ke organisasi berikutnya agar dapat menjadi contoh suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan (Niazi et al., 2019).

Pelatihan karyawan merupakan hal yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia di dalam organisasi. Pelatihan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Yulianti, 2015). Oleh karena itu, diperlukan pelatihan agar karyawan dapat mengikuti

perkembangan dunia kerja dan bisnis sesuai dengan jabatan yang dijabatnya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, etos kerja, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Pelatihan diadakan karena pegawai baru dan pegawai lama seringkali tidak memahami dengan benar bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik, perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja, peningkatan daya saing perusahaan, dan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Wahyuni et al., (2014), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Menurut Muspawi, (2017) pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengubah status, kedudukan, atau kedudukan seseorang yang bernaung dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2019) disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung, (2018) dapat disimpulkan yaitu temuan bahwa hasil menunjukkan variabel pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penanggulangan bencana di wilayah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini mereplikasi dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian Adha, *et al.*, (2019) dengan menambahkan variabel baru yaitu pelatihan pada penelitian Elizar & Tanjung, (2018). Perbedaan lainnya terdapat pada objek penelitiannya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai** (Studi Empiris Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo).

B. Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi penelitian mengenai kinerja pegawai individu bukan kinerja pegawai institusi yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pelatihan. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kulon Progo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperjelas teori tentang motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja pegawai

lingkungan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembacanya dalam motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kinerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penerapan kinerja pegawai dan menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk dikembangkan lebih lanjut khususnya terkait pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan pelatihan kinerja pegawai.

3. Manfaat untuk pengambilan kebijakan

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan implementasi kinerja pegawai dengan memperlihatkan faktor-faktor internal, khususnya terkait motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi BKAD Kabupaten Kulon Progo dalam pengambilan keputusan.