

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyak perusahaan yang sukses karena mereka mempunyai karyawan dengan kualitas yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Sudarmanto menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi adalah didukung dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan adalah elemen kunci dari organisasi di mana mereka dapat membuat perusahaan sukses atau gagal (Puspita Wulansari, 2019).

Kinerja adalah fungsi dari kemampuan pekerja untuk menerima tujuan kerja. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gordon dalam Nawawi (2010:63). Dengan definisi ini, dapat dikatakan bahwa karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan semua kegiatan organisasi atau perusahaan agar tumbuh dan berkembang untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut (Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, 2018).

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi (Abdullah, 2016). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Baba, 2017).

Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggung jawab terhadap tugas pokoknya, seorang pegawai harus memiliki kompetensi atau sering disebut kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi pegawai terdiri dari: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang yang dibutuhkan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Chrishartanto & Said, 2019).

Penilaian kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. Tudero (2004) menyatakan bahwa kompetensi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang berkualitas akan berpengaruh pada kinerjanya. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal (Anshari et al., 2019).

Dalam kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, fasilitas kerja juga akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Fasilitas kerja adalah fasilitas pendukung dalam aktivitas fisik suatu perusahaan atau organisasi, dan sedang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki masa manfaat yang

relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa depan (Auliyah & Artaya, 2019).

Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan lainnya. Fasilitas kerja yang tidak dapat digunakan atau terbatas dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya fasilitas kerja yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal (Aditya Irawan, 2018).

Menurut Moenir (1987:197), “fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.” Adjib dan Oktarina (2015:10) menyatakan “ semakin baik dan memadai sarana kantor yang ada di suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut. Kesimpulan diatas menyatakan fasilitas kinerja merupakan pendukung dalam semua kegiatan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi.

Faktor lain yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (HijjaMardhiya Nasution, Sri Sudiarti, 2019).

Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu

untuk mencapainya dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi (Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017). Mullins (2013) menyatakan bahwa memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi yang paling dari seorang manajer.

Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat membuat seorang yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang baik. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi.

Studi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). KPPN adalah instansi vertikal Ditjen Perbendaharaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kanwil Ditjen Perbendaharaan. Direktur Pengelolaan Kas Negara, atau Direktur Sistem Manajemen Investasi. KPPN dipimpin oleh seorang Kepala. Organisasi dan tata kerja KPPN diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 169/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan tersebut, KPPN terdiri dari 5 tipe yaitu : 1. KPPN tipe A1, 2. KPPN tipe A2, 3. KPPN Khusus Pinjaman dan Hibah, 4. KPPN Khusus Penerimaan, dan 5. KPPN Khusus Investasi.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 214/KMK.01/2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah

Direktorat Jenderal Perbendaharaan, KPPN Surakarta adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan di daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Propinsi Jawa Tengah. KPPN Surakarta termasuk KPPN Tipe A1, dan tugas KPPN Surakarta adalah melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum Negara, penyaluran anggaran melalui pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Organisasi dalam KPPN Surakarta senantiasa meningkatkan komitmen pegawai dalam membangun budaya pengelolaan kinerja melalui e-perfomence. Tahapan pengelolaan kinerja dimulai dari penyusunan rencana target yang tertuang dalam manual Indikator Kinerja Utama (IKU), input kontrak kinerja dalam aplikasi e-perfomence serta evaluasi pencapaian pelaksanaan yang dilaksanakan setiap triwulan dan pada akhir tahun terdapat progam pemilihan The Best Employee yang merupakan system reward dengan tujuan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi kinerja yang telah ditetapkan.

Saat ini, kinerja setiap pegawai dikelompokkan berdasarkan karakteristik dan ruang lingkup pekerjaan dengan mengakomoda. Hal ini tidak lain sebagai upaya organisasi mendorong setiap pegawai untuk dapat bekerja secara mandiri dan bertanggungjawab terhadap target si jenjang pendidikan sebagai salah satu penetapan utama. Hal ini dimaksud dengan tujuan memotivasi pegawai untuk mengembangkan keilmuan baik melalui program

beasiswa yang disediakan organisasi maupun atas inisiatif sendiri (AIS).

Berdasarkan penjelasan diatas untuk mengetahui benar atau tidaknya pengaruh kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja guna mengidentifikasi kinerja para pegawai KPPN Surakarta dan melihat begitu pentingnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan motivasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kompetensi Pegawai, Fasilitas Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai KPPN Surakarta”. Hasil yang akan di dapatkan bisa digunakan untuk menambah wawasan tentang kinerja pegawai dan meningkatkan atau mengevaluasi kekurangan yang ada dalam kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dibahas diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi pegawai berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Surakarta.
2. Untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Surakarta.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian yang ingin di capai ialah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dari ilmu yang di dapatkan selama ini berada di bangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya dapat berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi, referensi bagi peneliti selanjutnya, ataupun pembaca yang akan menganalisis pengaruh

kompetensi, fasilitas kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam skripsi ini, disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua membahas mengenai telaah pustaka yang diawali tinjauan teori, kemudian dilanjutkan hipotesis dan kerangka pikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ketiga menguraikan mengenai metode penelitian yang membahas jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data, sumber dan metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan serta analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri atas simpulan yang berisi penyajian secara singkat apa yang diperoleh dari pembahasan, keterbatasan penelitian, dan saran yang merupakan anjuran yang disampaikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini.