BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perusahaan atau instansi terdapat banyak komponen yang menjadi satu kesatuan dalam mencapai tujuan bersama. Komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas dan individu yang memiliki kepentingan terhadap suatu organisasi atau instansi. Salah satu komponen yang paling terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara umum dapat diartikan secara mikro dan makro. Pengertian secara makro adalah jumlah dari sekian banyak penduduk yang produktif pada suatu negara, jadi cakupannya luas. Secara mikro adalah seseorang atau individu yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama, aset yang paling penting dan berharga dibandingkan dengan aset yang lainnya karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam kemajuan ilmu, informasi, pembangunan dan teknologi dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini harus dikembangkan, dan dipelihara agar dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap tujuan keberhasilan organisasi.

Perusahaan atau instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Adanya sumber daya manusia yang memenuhi kriteria sangat mempengaruhi dalam kemajuan organisasi untuk mencapai tujuan, serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia yang dimaksud

dalam sebuah perusahaan atau instansi adalah kinerja karyawan. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2009). Menurut Fajra (2011) satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya (Saleleng, 2015)

Tantangan atau masalah yang sering dihadapi dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan keberhasilan adalah bagaimana cara menciptakan serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatifitas yang sangat tinggi untuk menjadikan kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi baik. Begitupun dengan pemerintahan, banyak sekali masalah-masalah yang muncul terkait dengan kinerja karyawan. Beberapa tahun terakhir kinerja

lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah terus menjadi sorotan masyarakat, begitu banyak kontroversi didalam pengelolaan lembaga pemerintah berimbas pada pencapaian kinerja karyawan.

Pada instansi pemerintah dituntut dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, karena itu merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintahan yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat maupun daerah. Dengan kemajuan teknologi dan zaman pemerintahan juga dituntut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan yang ada serta terus melakukan perubahan perubahan.

Era otonomi daerah saat ini memberikan peluang bagi perubahan paradigma pembangunan nasional dari paradigma pertumbuhan menjadi paradigma pemerataan pembangunan secara adil dan berimbang. Perubahan paradigma ini antara lain diwujudkan melalui kebijakan otonomi daerah dan perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diatur dalam satu paket Undang-Undang yaitu UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang diperbarui dengan UU No. 32 tahun 2004. Kebijakan pemberian otonomi daerah dan desentralisasi yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah merupakan langkah strategis dalam dua hal. Pertama, otonomi daerah dan desentralisasi merupakan jawaban atas permasalahan lokal bangsa Indonesia berupa ancaman disintegrasi bangsa, kemiskinan, ketidakmerataan pembangunan sumber daya manusia. Kedua, otonomi daerah dan desentralisasi fiskal merupakan langkah strategis bangsa Indonesia untuk menyongsong era globalisasi ekonomi dengan memperkuat basis perekonomian daerah. Otonomi yang diberikan kepada daerah

kabupaten dan kota dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada pemerintah daerah secara proposional. Artinya pelimpahan tanggung jawab akan diikuti oleh pengaturan pembagian, dan pemanfaatan dan sumber daya nasional yang berkeadilan, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah (Sutarno, 2013)

Dengan adanya desentralisasi yang luas dan nyata tersebut, pemerintah daerah diharapkan mampu dan secara mandiri mengelola sumber daya yang ada semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik agar meningkatkan taraf hidup masyarakat kearah yang lebih baik dengan berbagai upaya yang dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat. Oleh sebab itu, setiap bagian dalam pemerintah daerah harus mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian tujuan dari masing masing instansi, tidak terkecuali BPKAD dan BAPPEDA Kota Padang.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan salah satu organisasi formal dilingkungan aparatur pemerintah yang bekerja mengelola keuangan daerah dan aset serta tugas pembantuan yang menuntut memiliki karyawan yang handal serta memiliki cara bekerja yang baik agar BPKAD dapat berperan dan berfungsi dengan baik dimasa yang akan datang (Hanifah, 2015)

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah unsur penunjang Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan di daerah serta penilaian dan pelaksanaannya. BAPPEDA dibentuk berdasarkan kebutuhan,

perkembangan dan kemajuan di Bidang Pemerintah Daerah melaksanakan pembangunan, khususnya di bidang pemerintahan.

Banyak permasalahan yang sering dihadapi oleh pemerintahan. Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (EKPPD) tahun 2018 atas Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) tahun 2017, Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) menilai kinerja penyelenggaraan Pemprov Sumbar menurun. “Rata-rata peringkat serta skor LPPD kabupaten/kota di Sumbar secara umum mengalami penurunan. Hal itu berdampak terhadap penilaian LPPD Provinsi,” ucap Irwan Prayitno di Auditorium Gubernur, Jumat 3/5/2019 (Padang.tribunnews.com). Menurunnya kinerja Pemprov Sumbar dikarenakan masih ada masalah atau belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan lembaga pemerintahan. Hal ini juga terjadi pada BPKAD dan BAPPEDA Kota Padang.

Masalah yang terjadi pada BPKAD adalah masih banyak kurangnya pemahaman terhadap peraturan-peraturan di bidang pengelolaan keuangan daerah, kurangnya kedisiplinan/ketaatan terhadap pelaksanaan regulasi pengelolaan keuangan, kurangnya pembinaan SKPD terhadap penyusunan laporan keuangan berbasis SAP. Dalam penyusunan laporan keuangan BPKAD masih banyak kesalahan seperti tidak tepat, tidak akurat serta tidak cepat sesuai dengan peraturan. (www.bpka.padang.go.id)

Masalah yang terjadi pada BAPPEDA adalah masih belum jelasnya sasaran, indikator kinerja serta target yang hendak dicapai dalam pelaksanaan program. Belum optimalnya tingkat pengelolaan perencanaan pembangunan daerah, pelaksanaan anggaran, pengawasan anggaran serta penilaian kinerja

pelaksanaan anggaran. Kurangnya persentase jumlah karyawan yang mengikuti diklat dan keterampilan perencanaan pembangunan. Belum optimalnya fungsi dan peran jabatan fungsional perencana. (Lakip Bappeda, 2016).

Berdasarkan uraian fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada pemerintahan masih banyak terjadi permasalahan, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun dari instansi pemerintahan (*eksternal factor*).

Setiap organisasi pasti akan berupaya melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuannya yaitu berkembangnya suatu organisasi tersebut yang mencerminkan meningkatnya kinerja karyawannya. Namun dalam pelaksanaannya banyak sekali terjadi kendala salah satunya faktor pada kinerja karyawan itu sendiri dan faktor faktor lainnya.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi, stres kerja. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karir dan faktor lainnya.

Dari beberapa faktor yang diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Rodi, 2013)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pada dasarnya, pengembangan karir dapat dijelaskan dari dua presektif, yaitu internal dan eksternal, pengembangan karir dapat dipandang sebagai suatu pendekatan formal yang diambil organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat yang dibutuhkan (Simamora, 2004 dalam Ayudiarini, 2009). Dengan adanya perencanaan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karirnya, maka seseorang dapat membuat taktik, apa yang harus dilakukannya untuk meraih apa yang diinginkan.

Pengembangan karir mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai untuk bertanggung jawab dimasa yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan dibidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan yang baru yang akan meningkatkan kinerja mereka, untuk itu diperlukan kemampuan yang tinggi dari pegawai, sistem penilaian kinerja yang hanya dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karir yang baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi (Hanifah, 2015).

Selain pengembangan karir, untuk meningkatkan kinerja karyawan stres kerja juga salah satu faktor yang harus diperhatikan. Karena stres kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara dalam Lukiyanto, 2014). Stres kerja merupakan kondisi yang paling buruk. Jika karyawan mengalami stres kerja akan mempengaruhi pikiran dan emosionalnya yang dapat menimbulkan dampak

negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan. Disisi lain, stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mengatasi segala macam permasalahan karyawan sebagai contoh untuk meningkatkan *performance* karyawan dalam bekerja adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2007) besarnya kompensasi juga mendorong meningkatkan *performance* karyawan dalam bekerja. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, insentif dan pembagian laba, yang diberikan secara langsung. Ada contoh lain kompensasi finansial seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiunan, dan asuransi lainnya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan memberikan atau menunjukkan adanya penghargaan atas hasil kerja yang dicapai karyawan. Semakin besar nilai kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pada penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hanafi dan Yohana (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2017) menemukan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Shaputra dan Hendriani (2015) menemukan pengembangan karir tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Harlie (2012) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016) menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) mengatakan bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Maskun dkk (2016) menemukan stres kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menyatakan bahwa kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Yensy (2010) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Hanafi dan Yohana (2017), Shaputra dan Hendriani (2015), Wartono (2017), dan Wijaya dan Andreani (2015) dengan mengambil variabel independen dari penelitian-penelitian tersebut. Adapun perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah variabel penelitian, dan objek penelitian. Hanafi dan Yohana (2017) menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja pada PT BNI LIFEINSURANCE. Shaputra dan Hendriani (2015) menggunakan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Wartono (2017) menggunakan variabel Stres Kerja pada Majalah Mother and Baby. Wijaya dan Andreani (2015) menggunakan variabel motivasi dan kompensasi pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan kompensasi. BPKAD dan BAPPEDA Kota Padang sebagai objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk menguji kembali pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu mendapatkan jawaban atas ketidakkonsistenan yang terjadi. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris BPKA dan BAPPEDA Kota Padang)”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Akademisi

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan sebagai bahan pedoman untuk diteliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai suatu usulan penelitian yang lebih bermanfaat bagi mahasiswa. Bagi mahasiswa dan peneliti pemula

adalah mutlak untuk membuat suatu kerangka kerja yang menuntun melalui langkah-langkah kerja yang baik.

2. Praktisi

Untuk memberikan masukan kepada BPKA dan BAPPEDA dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan, serta nilai informasi penelitian merupakan masukan yang sangat penting bagi BPKA dan BAPPEDA Kota Padang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam proposal penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu dengan uraian sistematika sebagai berikut :

Bab pertama Pendahuluan, bagian ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab kedua Landasan teori dan pengembangan hipotesis, bagian ini menguraikan tentang landasan teori dan pengembangan hipotesis, yang didalamnya berisi tentang tinjauan pustaka yang digunakan untuk membahas masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, dan juga mencakup berbagai teori-teori yang dapat mendukung pengembangan hipotesis.

Bab ketiga Metode penelitian, bagian ini berisi tentang deskripsi, yaitu bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan secara operasional. Menjelaskan tentang bagaimana variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data dan metode analisis.

Bab keempat Hasil dan Pembahasan yang menjelaskan tentang analisis terhadap data dan beberapa pengujian yang dilakukan serta temuan empiris yang diperoleh.

Bab kelima Penutup yang berisi kesimpulan tentang hasil penelitian, diuraikan pula tentang keterbatasan penelitian serta saran-saran yang berguna untuk penelitian selanjutnya.