

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen kunci untuk operasi kerja yang efisien di dalam industri ialah manajemen sumber daya manusia (HRM), sebuah fungsi yang sangat signifikan baik secara individu maupun kolektif. Aspek terkait harus dikelola oleh sumber daya manusia yaitu pegawai termasuk perekrutan, seleksi, disiplin, pelatihan, pengembangan, pendidikan, kompetensi serta pengelolaan kinerja.

Tujuan utama dari manajemen SDM ialah memastikan organisasi memegang peranan penting bagi setiap instansi, ini sangat penting. Dengan memiliki pegawai yang berkualitas, organisasi bisa mencapai keuntungan yang signifikan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki sebuah instansi harus mempunyai kualitas yang baik maka tujuan instansi bisa tercapai. Begitu juga sebaliknya, jika sumber daya manusia yang tidak cukup berkualitas maka bisa menghambat instansi dalam mencapai tujuannya.

Hampir setiap organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, organisasi harus mampu mengarahkan pegawainya menjadi pegawai yang amanah (Eliyana, A. & Ma'arif, S. 2019). Organisasi yang baik tercermin dari baik pula kinerja para pegawainya.

Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang merupakan satu dari aspek yang menggerakkan produktivitas. Kinerja serta kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat. (Eliyana, A. & Ma'arif, S. 2019). Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang menggambarkan perasaan positif serta harapan yang baik terhadap hasil pekerjaan dan penilaian atas pengalaman kerja (Padmanabhan 2021). Pegawai cenderung berkinerja lebih baik ketika mereka bahagia dalam pekerjaannya. Perusahaan yang mengutamakan kebahagiaan pegawai di tempat kerja seringkali mencapai tingkat produktivitas serta efisiensi yang lebih tinggi (Eliyana, A. & Ma'arif, S.

2019). Kepuasan kerja pegawai sebenarnya ditentukan oleh perihal-perihal yang berhubungan dengan tugasnya (Seema et al., 2021).

Dilembaga publik, jumlah pegawai yang memiliki pengetahuan khusus dibidang kepuasan kerja yang sangat terbatas. Namun, mereka tetap harus tampil baik. Meningkatkan kinerja pegawai senantiasa jadi fokus utama instansi (Rusu., et al 2016). Oleh karena itu, penting agar memahami cara meningkatkan kebahagiaan kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Saat mencari cara untuk meningkatkan kebahagiaan dalam pekerjaan, ada banyak pilihan yang perlu dipertimbangkan (Seema et al., 2021).

Menciptakan lingkungan kerja yang positif ialah salah satu aspek terpenting dalam mengelola sebuah organisasi agar bisa mencapai tujuannya. Ketika tempat kerja mereka ramah serta nyaman, pekerja akan bereaksi positif, yang akan meningkatkan output. Kinerja pegawai akan menderita, di sisi lain, jika mereka bereaksi buruk terhadap tempat kerja mereka.

Aspek kunci dalam memastikan pekerja bisa menyelesaikan pekerjaannya ialah kualitas lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” individu dalam konteks ini ialah segala sesuatu yang berdampak pada kapasitas orang tersebut dalam menyelesaikan sesuatu.

Segala sesuatu di sekeliling lokasi kerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja secara fisik dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik mereka, (Sedarmayanti. 2011). Lembaga tersebut berfokus pada upaya menumbuhkan kinerja pegawai melalui pembuatan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, serta kondusif.

Salah satu biro yang ada di BKKBN ialah Biro SDM yang mempunyai tugas melaksanakan perencanaan serta kinerja pegawai, pengembangan pegawai, mutasi serta pemberhentian pegawai dan pengelolaan jabatan fungsional serta kesejahteraan pegawai.

Biro SDM bertanggung jawab terhadap berbagai tugas, termasuk namun tidak terbatas pada: pengelolaan jabatan fungsional serta kesejahteraan pegawai; melaksanakan program pengembangan pegawai; mengawasi pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pengelolaan SDM; serta

mempersiapkan mutasi serta pemecatan pegawai. Sekretaris Utama juga memberikan tanggung jawab tambahan kepada biro.

Biro Sumber Daya Manusia ialah satu dari unit kerja di bawah koordinasi Sekretaris Utama. Berdasarkan Peraturan Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional Nomor 11 Tahun 2020 terkait Organisasi serta Tata Kerja BKKBN, susunan organisasi Biro SDM terdiri atas kelompok jabatan pelaksana, fungsional dan struktural (Kepala Biro SDM).

Pelaksana serta kelompok jabatan fungsional langsung berada di bawah Kepala Biro SDM. Jabatan fungsional yang ada di Biro SDM terdiri dari: Asesor SDM Aparatur; Analis SDM Aparatur; Arsiparis; Pranata Komputer; dan Perencana.

Penugasan pejabat fungsional serta pelaksana dalam melaksanakan tugas serta fungsi Biro SDM berdasarkan pada Keputusan Kepala Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional Nomor 297/KEP/B4/2022 tentang Sistem Kerja Penyederhanaan Birokrasi di Lingkungan Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional, terdapat indikasi adanya masalah terkait rendahnya kinerja pegawai. Permasalahan ini bisa diketahui dari aspek rencana hasil kerja, indikator kinerja individu, target, serta perspektif. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan target kinerja yang dirancang untuk diraih oleh pegawai dalam periode penilaian. SKP harus bersifat nyata, terukur, serta disepakati bersama antara pegawai serta atasan. Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan skala, yaitu sangat baik (90-100%), baik (80-89%), cukup (70-79%), serta kurang (di bawah 70%).

Diperoleh informasi bahwa masih terdapat permasalahan sehubungan dengan kinerja pegawai. Dalam 3 Tahun terakhir kinerja dirasakan menurun, ini bisa diketahui dari tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Biro SDM Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional 2021-2023

No	Aspek yang Dinilai	Target (%)	Capaian per Tahun (100%)		
			2021	2022	2023
1	Kualitas dalam hasil mengerjakan pekerjaan dengan baik	100%	81,00%	82,60%	79,50%
2	Capaian hasil menyelesaikan pekerjaan selaras dengan target	100%	79,30%	81,20%	83,40%
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	100%	86,10%	83,60%	74,70%
4	Kerjasama yang baik dalam suatu pekerjaan	100%	83,00%	85,10%	75,60%
5	Kehadiran selaras dengan aturan instansi	100%	87,50%	80,30%	82,50%
Nilai capaian SKP		100%	83,38%	82,56%	79,14%

Sumber: Biro SDM

Skor pencapaian SKP di tahun 2021 ialah 83,38% dengan kriteria baik, di tahun 2022 ialah 82,56% dengan kriteria yang sama, yaitu baik, serta di tahun 2023 ialah 79,14% dengan kategori cukup, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.1. Skor pencapaian telah menurun sebagai akibat dari hasil-hasil ini. Oleh karena itu, tinjauan kinerja pegawai terus tidak memenuhi harapan Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional, terutama di Biro Sumber Daya Manusia. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh instansi atau lembaga, staf Biro Sumber Daya Manusia Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional perlu berupaya meningkatkan performa kerjanya dengan lebih baik.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Luthans. Indikator tersebut mencakup

aspek-aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, promosi, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja (Revilia 2018).

Berdasarkan hasil dari observasi diperoleh informasi bahwa masih terdapat masalah yang dirasakan oleh pegawai yang menunjukkan rasa kurangnya kepuasan kerja atas kebijakan atau aturan instansi, yaitu:

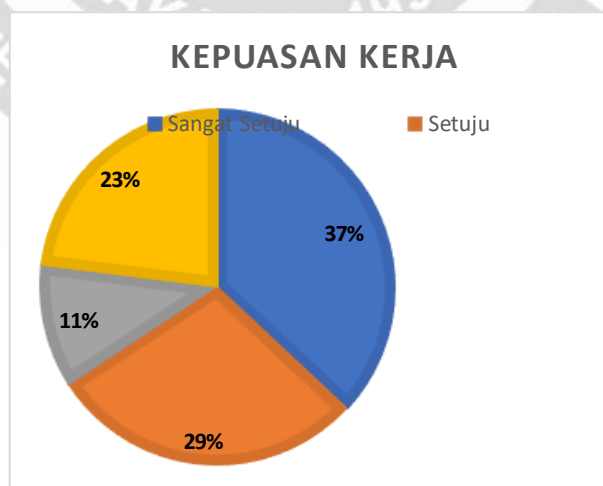
Tabel 1. 2 Kepuasan Kerja Pegawai Biro SDM Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

No	Kepuasan Kerja
1.	Adanya pekerjaan yang melebihi target yang diberikan oleh instansi
2.	Gaji yang diterima dirasakan kurang bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari
3.	Kurangnya komunikasi serta kurangnya harmonis yang baik antar sesama pegawai

Sumber: Biro SDM

Berdasarkan hasil survei diperoleh gambaran tentang kepuasan kerja pegawai di Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional seperti yang bisa diketahui dalam diagram tersebut:

Gambar 1. 1 Presentase Hasil Kepuasan Kerja Pegawai Biro SDM Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional



Sumber: Biro SDM

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 44 pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional yang menyatakan amat setuju sebanyak 37%, setuju sebanyak 29%, tidak setuju sebanyak 11% serta kurang setuju 23% hal

tersebut menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan kerja pegawai yang cukup rendah.

Dari 37% serta 29% yang menjawab sangat setuju serta setuju berjumlah 29 pegawai menunjukkan adanya ketidakpuasan atas beban kerja yang diberikan, serta gaji yang diterima dirasakan kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari, dan komunikasi yang kurang baik atau harmonis antar pegawai bisa mengganggu bahkan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik suatu hal yang amat penting pada pegawai yang dimana setiap hari melakukan suatu kegiatan. Lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman serta aman. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan positif yang baik juga, dengan demikian adanya lingkungan yang baik akan membuat semangat pegawai yang lebih untuk meningkatkan suatu pekerjaannya, lingkungan yang tidak baik serta tidak aman akan membuat menurunkan kinerja pegawai.

Gambar 1.2 Suasana Lingkungan Kerja Fisik Biro SDM Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional



Sumber: Biro SDM

Berdasarkan Gambar 1.2 pada permasalahan suasana lingkungan kerja fisik yang di rasakan oleh pegawai biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional, yaitu: kondisi ruangan biro SDM yang sangat sempit serta tata ruangan yang tidak rapih, tempat meja kerja yang

kurang memadai karena satu meja digunakan untuk dua sampai tiga orang serta kurangnya privasi antar sesama, ada ruangan yang memiliki AC tetapi sudah tidak bisa dipakai serta beberapa komputer yang tidak bisa digunakan sehingga mengganggu aktivitas pegawai saat bekerja, banyaknya berkas-berkas yang masih diletakan tidak ditempatnya, adanya tempat pantry didalam ruangan kerja yang berantakan serta akan mengganggu aktivitas pegawai serta tidak ada ruangan tertutup untuk memberikan konseling atau wawancara sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berlandaskan permasalahan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Biro SDM BKKBN. Dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Biro SDM Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Jakarta Timur”*.

1.2 Batasan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah tersebut, maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti. Penelitian ini dibatasi oleh:

1. Lingkup Masalah

Dengan beberapa masalah yang terjadi dalam instansi, penelitian ini mengutamakan masalah dalam instansi yang terjadi belakangan ini yaitu kurangnya tingkat kepuasan kerja serta kurangnya lingkungan kerja fisik yang tidak memadai kepada pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional.

2. Lingkup Variabel

Di Biro Sumber Daya Manusia Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana aspek-aspek seperti kepuasan kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional?
2. Bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional?
3. Bagaimana kepuasan kerja serta lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional?

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Biro SDM Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa pihak-pihak berikut akan mendapatkan manfaat dari temuan studi ini:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan digunakan sebagai bahan penelitian untuk lebih memahami bagaimana kebahagiaan kerja dan ruang kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Selain menambah khazanah literatur serta referensi dalam bidang sumber daya manusia, penelitian ini bisa meningkatkan pengetahuan

serta pemahaman tentang bagaimana kebahagiaan kerja serta lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Ketika institusi membuat keputusan tentang bagaimana kebahagiaan kerja serta lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai, temuan dari studi ini dimaksudkan untuk menawarkan rekomendasi, masukan, serta hal-hal untuk dipikirkan.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam penulisan sistematika penelitian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami skripsi ini. Oleh karena itu penulis menguraikan sistematika penulisan penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Dasar-dasar teoretis dari teori besar, kinerja pegawai, kebahagiaan kerja, serta lingkungan kerja fisik dijelaskan dalam bab ini. Kerangka penelitian, hipotesis penelitian, serta penelitian sebelumnya yang relevan kemudian dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Desain penelitian, lokasi serta waktu penelitian, subjek serta objek penelitian, populasi serta sampel, definisi operasional, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, pengujian serta instrumen data, dan analisis data semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang temuan penelitian serta diskusi tentang bagaimana kebahagiaan kerja serta ruang kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kependudukan serta Keluarga Berencana Nasional.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas penjelasan kesimpulan dari hasil serta pembahasan, kemudian saran berlandaskan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

