

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, baik yang bersifat profit seperti perusahaan maupun non-profit seperti instansi pemerintah, pada dasarnya memiliki satu tujuan utama yaitu mencapai target atau visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan adalah **kinerja karyawan**. Kinerja karyawan yang baik merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana para karyawannya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu menyadari bahwa **sumber daya manusia (SDM)** merupakan aset terpenting yang dimiliki. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan individu yang memiliki kemampuan, bakat, kreativitas, serta semangat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam membangun organisasi yang kompetitif dan adaptif terhadap berbagai tantangan.

Menurut Marwansyah (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)** adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang mencakup beberapa fungsi utama seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Semua fungsi ini perlu dilakukan secara terintegrasi untuk meningkatkan kualitas anggota organisasi dan mendorong mereka agar melaksanakan tugas sesuai bidang masing-masing.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai juga merupakan prioritas utama. Hal ini dikarenakan pelayanan publik yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja para aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan instansi pemerintahan. Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis adalah **Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang)**. Bappedalitbang bertugas membantu kepala daerah dalam urusan perencanaan pembangunan serta penelitian dan pengembangan daerah. Fungsi utama Bappedalitbang meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan serta penelitian dan pengembangan.

Untuk mencapai kinerja optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, diperlukan dukungan penuh dari berbagai aspek, termasuk di dalamnya adalah **Perceived Organizational Support (POS)**, fasilitas kerja yang memadai, serta motivasi yang tinggi dari para pegawai. Ketiga aspek ini dinilai saling berkaitan dan memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support atau persepsi dukungan organisasi merupakan konsep yang menjelaskan sejauh mana pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), yang menyatakan bahwa tingginya POS akan berimplikasi positif pada

dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih berkomitmen, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, POS juga dapat menurunkan tingkat turnover (pengunduran diri) yang selama ini menjadi masalah dalam banyak organisasi.

Dalam menciptakan persepsi dukungan organisasi yang kuat, manajemen perlu menerapkan komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, kebijakan yang adil, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier. Semua hal tersebut dapat membangun iklim kerja yang sehat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Fasilitas Kerja

Selain POS, faktor lain yang tidak kalah penting adalah **fasilitas kerja**. Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pekerjaan pegawai. Menurut Sutrisno (2019), fasilitas kerja mencakup peralatan kantor, perlengkapan teknologi informasi, ruang kerja yang nyaman, serta lingkungan yang aman dan sehat. Ketika fasilitas kerja memadai, pegawai akan merasa lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Runtunuwu (2020) juga menambahkan bahwa fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu pekerjaan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Kondisi kerja yang mendukung memberikan rasa nyaman dan aman, sehingga pegawai dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja tanpa merasa terbebani oleh kendala teknis.

Motivasi Kerja

Faktor ketiga yang menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja adalah **motivasi kerja**. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah proses pemberian dorongan yang menciptakan semangat kerja sehingga seseorang mau bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Motivasi yang tinggi akan menciptakan kegairahan dalam bekerja, meningkatkan semangat untuk mencapai target, dan membentuk karyawan yang memiliki inisiatif tinggi.

Motivasi dapat datang dari berbagai sumber, seperti dukungan dari atasan, penghargaan atas pencapaian, lingkungan kerja yang kondusif, hingga kepuasan pribadi yang timbul dari pencapaian individu. Dengan demikian, organisasi harus mampu menciptakan sistem yang dapat menstimulasi dan memelihara motivasi pegawai secara berkelanjutan.

Hubungan Antara POS, Fasilitas Kerja, Motivasi dan Kinerja

Beberapa penelitian telah membuktikan adanya hubungan positif antara POS, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, dan Moch Aminudin Hadi (2022) menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga penelitian oleh Koirul Rofi (2021) yang mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan kondisi yang terjadi di **Bappedalitbang Kabupaten Karo**, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan perlunya peningkatan terhadap faktor-faktor tersebut. Pertama, kinerja pegawai Bappedalitbang dinilai masih belum optimal. Kedua, persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi (POS) belum mampu memberikan keyakinan akan kesejahteraan mereka. Ketiga, fasilitas kerja yang tersedia dinilai belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas, sehingga perlu dilakukan perbaikan dan penambahan. Keempat, motivasi kerja pegawai masih belum mencapai tingkat maksimal yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Perceived Organizational Support dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Bappedalitbang Kabupaten Karo.”**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan strategis di lingkungan Bappedalitbang Kabupaten Karo.