

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan umum dengan bermutu tinggi kini menjadi permintaan yang tidak terhindarkan bagi instansi pemerintah, termaksud Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. Adanya target kinerja yang harus dicapai bagi dinas di periode mendatang semakin mendorong perlunya peningkatan keberlanjutan dalam setiap aspek operasional demi tercapainya efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.

Target Kinerja instansi

No.	Indikator	Satuan	Baseline	Target Tahun						Perangkat Daerah Penanggung Jawab
			Tahun 2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
	Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil									
	Persentase kepemilikan Dokumen Kependudukan di Provinsi Sumatera Utara (KTP El, IKD, KIA, dan Akte Kelahiran, Buku	persen	56.28%	62.99%	65.46%	67.20%	70.04%	72.44%	74.92%	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan sipil
	Penyajian data kependudukan skala Provinsi dalam satu tahun	persen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan sipil
	Pemanfaatan data kependudukan	persen	12%	19%	26%	32%	39%	45%	52%	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan sipil
	Pemberdayaan Masyarakat dan Desa									
	Persentase pengentasan desa tertinggal	persen	24.08%	17.18%	20.64%	26.17%	35.46%	54.94%	100%	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan sipil
	Persentase peningkatan status desa mandiri	persen	14.11%	15.24%	16.41%	17.71%	19.17%	20.81%	22.67%	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan dan Pencatatan sipil
	Persentase Desa Mandiri (%)	persen	3.10%	5.87%	8.64%	11.41%	14.18%	16.95%	19.72%	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kependudukan

Pencapaian standar layanan dan target kinerja tersebut sangat bergantung pada performa individu pegawai. Namun, performa ini bukan semata-mata hasil kemampuan personal; berbagai faktor internal organisasi turut memainkan peran signifikan. Meskipun fungsi utamanya bersifat koordinatif dengan dinas-dinas terkait di tingkat kabupaten/kota, bertindak sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat dalam mendukung pembangunan masyarakat dan administrasi kependudukan, kualitas dan kinerja pegawainya tetap esensial. Dinas ini

mengemban tugas-tugas kompleks dan cakupan luas, sehingga kualitas kinerja pegawainya sangat menentukan efektivitas peran tersebut

Adapun penelitian ini memfokuskan analisis pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang merupakan pilar-pilar penting yang secara kolektif memengaruhi kinerja baik dari produktivitas dan kualitas kerja. Lokasi ini dipilih karena aksesibilitas data yang baik, kemudahan dalam melaksanakan penelitian, serta adanya dukungan aktif dari pihak instansi terhadap kegiatan akademik.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja yang berperan dengan menunjang aspek fisik dan psikologis yang dapat mendukung produktivitas pegawai.
2. Iklim organisasi yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai.
3. Kompetensi pegawai adalah faktor krusial lainnya yang mempengaruhi kinerja.
4. Beban kerja yang berpotensi menaikkan kinerja atau menurunkan kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagaimana pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Bagaimana pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.
4. Bagaimana pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, iklim organisasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menyelidiki hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengeksplorasi bagaimana iklim organisasi memengaruhi kinerja pegawai.
3. Untuk menilai peran kompetensi dalam pembentukan kinerja pegawai.
4. Untuk menelaah efek beban kerja terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengkaji dampak kolektif lingkungan kerja, iklim organisasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Riset ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan keilmuan penulis, serta prasyarat untuk program S1-Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia.

2. Bagi Instansi Terkait

Temuan ini diharapkan dapat menyediakan data relevan yang berfungsi sebagai rujukan strategis dan dasar pertimbangan dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkup instansi ini.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Temuan ini diharapkan menjadi literatur serta sumber tambahan akademik baru pada program studi S1-Manajemen terutama dalam bidang Manajemen SDM.

4. Bagi Peneliti di Masa Depan

Temuan ini kiranya berfungsi dasar perbandingan pada peneliti selanjutnya yang mengangkat isu-isu serupa atau relevan.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Lingkungan Kerja

Berdasarkan (Fik, *et al.*, 2022) lingkungan kerja artinya dimana keadaan di sekitar kantor yang memberikan kesan aman, menyenangkan, dan membentuk para karyawan betah bekerja dari segi fisik maupun non fisik.

Indikator lingkungan kerja menurut (Hanasya, 2016), yaitu : fasilitas pada tempat bekerja, kenyamanan dalam kantor, keamanan, dan tidak adanya kebisingan.

1.6.2 Iklim Organisasi.

Dari Kusnan dalam Darodiat, (2015) berpendapat iklim organisasi merupakan aspek terukur di lingkungan kerja yang memiliki dampak langsung pada individu karyawan dan tugas-tugas mereka.

Menurut Darodjat (2015), indikatornya adalah : tanggung jawab, ciri-ciri individu pada organisasi, kehangatan antar karyawan, dukungan, dan permasalahan.

1.6.3 Kompetensi

Berdasarkan Wibowo (2017:271), kompetensi artinya keahlian yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, yang didukung oleh penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan.

Adapun Wibowo (2014:273) menyebutkan indikator kompetensi yaitu : pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat, serta motif.

1.6.4 Beban Kerja

Menurut Siswanto pada Ellyzar & Yunus (2017) berkata beban kerja dapat didefinisikan sebagai alat analisis atau kemampuan manajemen yang berfungsi untuk menentukan volume tugas/pekerjaan yang harus ditangani oleh perusahaan atau personal dalam jangka waktu tertentu, guna mengevaluasi tingkat efisiensi dan efektivitas kinerja unit organisasi.

Berdasarkan Putra dalam Rolos et al, (2018) indikatornya mencakup : penggunaan waktu, kondisi pekerjaan, serta target kerja yang harus dicapai

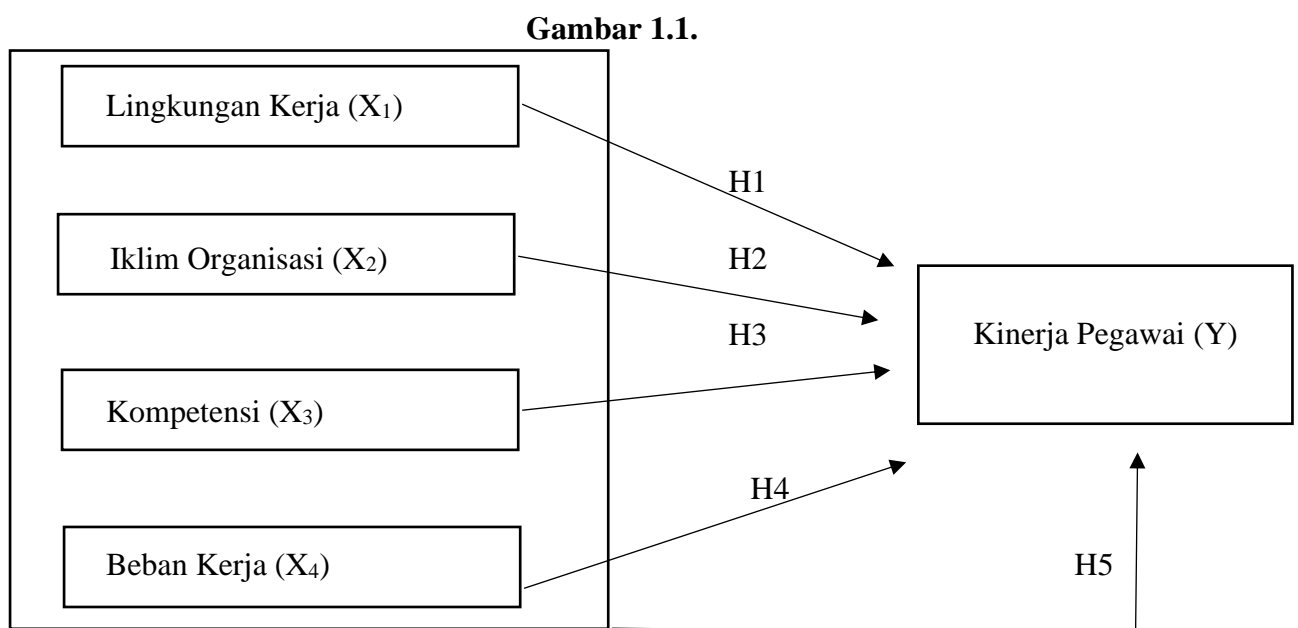
1.6.5 Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2016:6) yaitu kinerja diartikan sebagai kemampuan seseorang ketika melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Adapun kemampuan yang dimaksud yaitu kecakapan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan mereka.

Menurut Moeheriono (2014:113), indikator kinerja mencakup : produktivitas, kualitas, efektif, ketepatan waktu, efisien, serta keselamatan.

1.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan pada gambar berikut :



1.8 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada riset yang dilakukan :

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.
- H₄ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera.
- H₅ : Lingkungan kerja, iklim organisasi, kompetensi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.