

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan Sumber daya manusia (SDM) berlangsung terus menerus seiring dengan era persaingan global yang ketat. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta menjaga kepercayaan publik. Sumber daya manusia (SDM) pada organisasi mempunyai andil mencapai tujuan organisasi. SDM menjadi aset terpenting, dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada instansi pemerintahan, saat ini menekankan pada peningkatan kompetensi, keterampilan, dan kualitas kerja, dengan memanfaatkan fasilitas kantor dan menunjukkan budaya organisasi yang baik.

Menurut L. Fitri et. al (2023), kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Kinerja dinilai melalui sistem formal yang mengevaluasi secara berkala, dan hasilnya digunakan untuk berbagai tujuan, seperti promosi jabatan, tunjangan kinerja, dan pengembangan kompetensi. Tingkat kinerja pegawai menunjukkan perbedaan yang bervariasi, sebagian memiliki produktivitas tinggi dan lainnya menunjukkan kinerja rendah. Kinerja pegawai dapat ditinjau dari SDM yang terus *terupgrade*, pemanfaatan fasilitas kantor untuk peningkatan kompetensi dan mengikuti budaya organisasi yang sedang diterapkan pada sistem kerja kantor pemerintahan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pelatihan, pendidikan, coaching, serta pembinaan karier dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan baru yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Fasilitas kantor berbentuk sarana dan prasarana seperti ruang kerja, peralatan, teknologi informasi, dan lingkungan fisik lainnya, fasilitas yang memadai dapat mendukung kelancaran tugas dan mengurangi hambatan teknis. Budaya kerja yang positif misalnya kolaboratif, disiplin, terbuka terhadap inovasi akan menciptakan semangat kerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Banyak pegawai belum memenuhi kompetensi dan profesionalisme yang sesuai dengan bidang yang ditugaskan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi yang kurang dapat dilihat dari ketidakdisiplinan, tidak mempunyai sikap inovasi, dan komitmen yang rendah terhadap layanan publik.
3. Pegawai kurang memanfaatkan fasilitas kantor untuk pengembangan SDM.
4. Pengembangan SDM yang tidak merata mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat memperlambat sistem kerja pegawai.
5. Kurangnya sosialisasi fasilitas kantor untuk mendukung pengembangan SDM pegawai.
6. Budaya organisasi yang dimiliki pegawai perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja pegawai yang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian :

1. Variabel-variabel penelitian meliputi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai.
2. Variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kantor, dan Budaya Organisasi.
3. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh pegawai pada Kantor Camat Tiga Binanga.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga?
2. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga?
5. Apakah pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi dan kinerja pegawai saling mempengaruhi pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian yang di atas, maka tujuan dilaksanakan penelitian :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tiga Binanga?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori tentang pengaruh antara sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tiga Binanga.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penerapan ilmu yang diperoleh di lingkungan perguruan tinggi juga memberikan tambahan pengetahuan dan menyediakan sumber referensi utama terkait pengaruh antara sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tiga Binanga.
- b. Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tiga Binanga

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pegawai di Kantor Camat Tiga Binanga dalam memahami pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap hasil kinerja pegawai.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang berguna dan menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang.

1.7 Originalitas Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi terhadap hasil kinerja pegawai dengan variabel dependen kinerja. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*), bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia, fasilitas kantor, dan budaya organisasi), dan variabel terikat (kinerja pegawai).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

Variabel dependen (*Dependent Variable*) disebut sebagai variabel terikat variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Independen (*Independent Variable*) adalah Variabel Bebas (X), variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Fasilitas Kantor (X2), dan Budaya Organisasi (X3).

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Defenisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut L. Fitri et. al (2023), pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja PNS melalui berbagai upaya seperti penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pegawai untuk menunjang aktivitas pelaksanaan tugas, serta sumber daya lainnya yang dibutuhkan.

2.1.1.2 Variabel Kinerja Pegawai

Menurut teori Bernardin & Russell (1993), kinerja pegawai diukur dengan indikator (MND. Faqqor, 2024)

2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Defenisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah seluruh kemampuan yang dimiliki oleh individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, bakat, dan sikap yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa dalam suatu organisasi. SDM menjadi elemen penting dalam pengelolaan organisasi karena merupakan penggerak utama proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator pengembangan sumber daya manusia, Kina Atika dan Nisa Ulul Mafra (2022) :

1. Produktivitas, untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan bekerja.
2. Sikap dan Perilaku. Sikap yang perlu dipupuk dan dikembangkan dalam merencanakan masa depan yang diinginkan. Perilaku, yang dasarnya berorientasi pada tujuan (*goaloriented*). Perilaku pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Komunikasi, sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin baik komunikasi dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi.
4. Hubungan (Relationships), artinya membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan.

2.1.3 Fasilitas Kantor

2.1.3.1 Defenisi Fasilitas Kantor

Menurut La Saudin (2024), fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu perusahaan dalam mendukung kinerja seorang pegawai.

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

2.1.3.2 Indikator Fasilitas Kantor

Indikator fasilitas kantor :

1. Lingkungan Kerja Fisik.
Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, temperatur, kelembapan, warna, kebersihan, dan kebisingan.
2. Sarana dan Prasarana.
Semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan secara langsung dalam kegiatan kerja sehari-hari.
3. Fasilitas Pendukung.
Semua elemen yang mendukung kinerja karyawan selain fasilitas utama seperti ruang kerja.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Defenisi Budaya Organisasi

Kata organisasi secara etimologi berasal dari bahasa latin *organum* yang berarti alat. Organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar. Menurut A. Tamalene (2024), budaya organisasi didefinisikan sebagai faktor penting dalam membentuk prosedur organisasi, mengintegrasikan kemampuan, menciptakan solusi untuk menghadapi masalah, dan menciptakan hambatan atau memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi, diambil dari kerangka *Organizational Culture Profile* (OCP) atau kerangka kerja dari Robbins & Judge, (L Ferdinandus, (2024) :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap Detail (*Attention to Detail*), yaitu anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil (*Outcome Orientation*), yaitu manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People Orientation*), yaitu keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.
5. Berorientasi kepada kelompok (*Team Orientation*), yaitu pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dari penyusunan penelitian.