

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting didalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi dan efektifitas instansi. Dalam hal tersebut instansi sadar bahwa pegawai merupakan investasi yang sangat bernilai. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu instansi harus memprioritaskan pegawai yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki instansi dalam mempertahankan pegawai yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas instansi adalah hasil kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh instansi/departemen dalam rangka merealisasikan tujuan instansi/departemen, baik dalam bentuk tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Hal ini juga diharapkan oleh Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintahan Kabupaten Solok.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, mengharapkan memiliki pegawai yang bisa bekerja sesuai dengan tuntutan dan fungsional dari masing-masing bidang, yang menjadi tuntutan profesionalisme dari pegawai tersebut. Oleh sebab itu, diharapkan kinerja pegawai berada pada kategori baik, baik dari kategori sikap, organisasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, dan kerja sama, karena dengan kinerja tersebut maka organisasi yang dibangun akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan yaitu memiliki tingkat kualitas yang tinggi dari segi pelayanan maupun pengorganisasian. Kinerja pegawai adalah topik yang kompleks. Hal ini sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia dan karena itu, telah diselidiki secara menyeluruh. Artinya kinerja pegawai terkait dengan apa yang dilakukan atau tidak oleh pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Alefari et al., 2020).

Sebagai fakta bahwasanya pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, kecenderungan kinerja pegawainya belum optimal. Hal ini terlihat dari data empiris pada saat peneliti melakukan observasi, dimana terdapat pegawai yang tidak dapat menyelesaikan dengan baik seperti masalah dalam bidang pelayanan, serta integrasi dan kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan fakta tersebut, bahwa pegawai yang tidak dapat diselesaikan itu adalah faktor dari kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok

No	Indikator Kinerja	Target	Capaian
	1	2	
1	Sikap	100%	78%
2	Orientasi pelayanan	100%	75%
3	integritas	100%	83%
4	Komitmen bekerja	100%	82%
5	Disiplin	100%	81%
6	Kerja sama	100%	84%
7	Kepemimpinan	100%	25%

Sumber Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok (2021).

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, masih terbilang rendah hal ini terlihat dari data daftar notifikasi kerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, bahwa dengan rata-rata penilaian sikap 78, orientasi pelayanan dengan rata-rata 75, integrasi dengan rata-rata 83, komitmen dengan rata-rata 82, disiplin dengan rata-rata 81, kerja sama dengan rata-rata 84, dan kepemimpinan dengan rata-rata 25. Artinya dengan data tersebut bahwa kinerja pegawai masih belum begitu baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu. Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing pegawai, dan dalam setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Jadi banyak faktor diduga yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor insentif ini didapat oleh tenaga kerja harus sesuai dengan kontribusi yang dilakukan terhadap instansi ilmu dan atau kantor biasanya remunerasi ini diberikan kepada pegawai yang memiliki ilmu dan skill dalam melakukan pekerjaan. Insentif telah digunakan sejak lama untuk mengakui kinerja pegawai. Bonus dan imbalan uang diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tingkat tinggi atau memecahkan masalah kompleks, menghasilkan nilai ekstra bagi organisasi. Namun, agar ini berhasil, penting untuk menyoroti kebutuhan untuk mendefinisikan dengan jelas peran pegawai dalam organisasi (Alefari et al., 2020).

Insentif sangat penting dalam kinerja organisasi. Direkomendasikan bahwa lembaga pemerintah lainnya harus merangkul proses rekayasa ulang dalam sistem operasi mereka untuk meningkatkan layanan pelanggan, nilai-nilai baru kerja tim dan kerjasama, mengurangi pergantian pegawai yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan citra organisasi. Oleh sebab itu, peran insentif sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Chepkemioi, 2018).

Knowledge management adalah “proses koordinasi yang sistematis dan integratif di seluruh organisasi dalam mengejar tujuan organisasi utama” Menurut pandangan berbasis sumber daya, instansi memerlukan koleksi unik dari sumber daya yang berkelanjutan untuk mengatasi lingkungan yang kompetitif, dalam hal kinerja pegawai. Para ahli berpendapat bahwa dari sudut pandang berbasis *knowledge management*, kemampuan instansi untuk membangun dan menghasilkan pengetahuan adalah aset penting yang besar dalam keunggulan

kompetitif instansi yang berkelanjutan dalam mencapai kinerja pegawai yang baik(Ritsri & Meeprom, 2020).

Knowledge management pegawai yang masih rendah, yang dikarenakan masih banyak pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang bukan dari keuangan. Hal ini diduga dapat berpengaruh pada hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut(Davenport, T. H., dan Grover, V. 2001; Maier, R., dan Hadrich, T. 2011).Konsep *Knowledge managemen* telah diselidiki sebagai strategi kunci untuk mencapai daya saing dan pertumbuhan organisasi. Untuk mencapai kinerja tinggi, berbagi pengetahuan instansi memainkan peran penting baik di sektor swasta maupun publik. Kegiatan berbagi pengetahuan menciptakan peluang bagi instansi untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang berubah dan berkontribusi pada solusi untuk mempertahankan pelayanan sebagai kinerja pegawai di berbagai instansi(Ritsri dan Meeprom, 2020).

Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja pertama dimulai dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu. Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing pegawai, dan dalam setiap organisasi masing-masing faktor mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan

fungsinya sebagai pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan(Hughes et al., 2020).

Lingkungan kerja yang aman memiliki beberapa keuntungan bagi organisasi dan pegawai. tetapi juga menyediakan prasyarat untuk tempat kerja yang lebih menarik, termasuk peningkatan kesejahteraan dan komitmen di antara pegawai. Menurut sikap manajer; kesehatan, lingkungan dan keselamatan penting dipertimbangkan untuk reputasi instansi, produktivitas dan profitabilitas instansi. Beberapa penelitian menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai(Rydell dan Andersson, 2019).

Beberapa penelitian yang ditemukan insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. insentif dan lingkungan kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam(Eisenberg et al., 2013). Dalam setiap organisasi, insentif dan lingkungan kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan insentif dan lingkungan kerja yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi(Wibowo dan Putra, 2016). Adanya insentif dan lingkungan kerja yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Berdasarkan faktor tersebut, maka dalam sebuah organisasi pihak manajemen harus memberikan perhatian khusus kepada kinerja pegawainya. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi/departemen yang tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Melihat kenyataan yang sudah ada peneliti mencoba untuk mencari sebuah jawaban dari permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh insentif, *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai yang bekerja tidak sesuai skill, mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

2. Insentif yang diterima pegawai yang masih kurang, dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.
3. *Knowledge management* pegawai yang masih rendah, yang dikarenakan masih banyak pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang bukan dari manajemen sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.
4. Banyaknya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah, dikarenakan pegawai merasa ada peluang untuk melanggar manajemen kerja yang sudah dibuat.
5. Budaya organisasi yang dibangun belum termanajemen dengan baik, sehingga membuat pegawai bertindak tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai mempunyai sikap indiscipliner.
6. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, agar lebih fokus terhadap masalah maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Insentif
2. Knowledge management
3. Lingkungan kerja
4. Kinerja Pegawai

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu;

1. Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
2. Apakah terdapat pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?
4. Apakah terdapat pengaruh insentif, knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
2. Pengaruh knowledge management terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.
4. Pengaruh insentif, knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah:

- 1 Secara teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai memperkaya khasanah keilmuan, terutama tentang pengaruh insentif, knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2 Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh:
 - a) Peneliti sendiri untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen S2 pada Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia.
 - b) Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok, Penelitian ini bermanfaat dalam rangka berbagi informasi dan sebagai sarana evaluasi mengenai lingkungan kerja serta sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga lebih baik.
 - c) Bagi Program Magister Manajemen. Menambah dan memperkaya penelitian di Universitas Putra Indonesia, khususnya pada Program Magister Manajemen tentang pengaruh insentif, knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.