

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya manusia mempunyai beberapa aktivitas diantaranya: perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan untuk membangun organisasi yang efektif dan efisien, dengan begitu maka banyak keuntungan yang di dapat oleh organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki pengembangan karir, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karirnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya, dan tidak kalah penting adalah mempunyai fasilitas kerja, kebutuhan dan mampu mengoptimalkan hasil kerja yang baik. Dengan demikian, mempunyai sumber daya manusia yang kinerja nya baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi (Wibowo, 2017).

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh Perusahaan (Sherlie &

Hikmah, 2020). Kinerja karyawan diperlukan sebagai dukungan strategi jangka Panjang untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah Perusahaan. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2021). Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, Pengembangan Karir, kompetensi, fasilitas kerja (Afandi, 2021).

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2022). Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status individu dalam suatu organisasi melalui jalur karier yang telah ditetapkan (Samsudin, 2019). Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tepatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun (Siagian, 2023).

Selain pengembangan karir, kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan perpaduan dari keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja (Sedarmayanti, 2011).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan (Tannady, 2022).

Faktor lain yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas Kerja adalah semua alat serta bahan yang ditemui, dimana lingkungan atau tempat orang tersebut bekerja, bagaimana ia bekerja, dan cara mengatur kerjanya baik sebagai individu maupun secara berkelompok (Sedarmayanti & Hardian, 2023). Fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali Suatu instansi kantor dinas dalam menjalankan aktivitas bekerja untuk mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal sangat mengandalkan fasilitas kerja yang lengkap untuk dapat mempermudah dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optima (Bary, 2021). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Ranupandojo & Husnah, 2022).

Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) merupakan unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berkedudukan di bawah

dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Badan perencanaan Pembangunan riset dan inovasi daerah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Badan perencanaan Pembangunan riset dan inovasi daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menyelenggarakan tugas dan fungsi: perumusan kebijakan teknis perencanaan, pengkoordinasian penyusunan perencanaan Pembangunan, pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang perencanaan Pembangunan daerah, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsi.

Adapun data penelitian kinerja yang dicapai oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Provinsi NTT Tahun 2022.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja
Bapperida Provinsi NTT Tahun 2022

No	Program Kegiatan	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Provinsi	100%	70,61%
2	Program Perencanaan Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah	100%	67,61%
3	Program Koordinasi Dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah	100%	71,40%
4	Program Penelitian Dan Pengembangan Daerah.	100%	30,97%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Bapperida Provinsi NTT

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa, Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah tingkat realisasi sebesar 70,61%, Program Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah sebesar 67.56%, Program

Koordinasi dan Sinkronisasi Perencanaan Pembangunan Daerah sebesar 71.40% dan Program Penelitian dan Pembangunan Daerah sebesar 30.97%. Sehingga, capaian kinerja yang diperoleh lebih rendah dari target kinerja BAPPERIDA Tahun 2022.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pengembangan karir dengan 15 pegawai BAPPERIDA Provinsi Nusa Tenggara Timur, terdapat 9 orang diantaranya mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami keterbatasan kesempatan dalam pengembangan karir, tidak semua pegawai bisa mengikuti Pendidikan dan pelatihan karena keterbatasan anggaran perangkat daerah untuk melakukan program Pendidikan dan pelatihan yang membutuhkan pembiayaan yang lebih besar, sementara anggaran dari perangkat daerah terbatas. Sedangkan 6 orang diantaranya mengatakan bahwa meskipun ada berbagai program pelatihan yang ditawarkan, namun seringkali tema dan materi pelatihan tidak relevan dengan tugas dan fungsi pekerjaan pegawai. Hal ini menjadi hambatan dalam pengembangan karir, terutama karena keterbatasan anggaran sehingga tidak semua pelatihan dapat diikuti oleh pegawai.

Selain pengembangan karir, kompetensi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan 15 pegawai Bapperida Provinsi Nusa Tenggara Timur mengenai kompetensi terdapat masalah yang berkaitan dengan kemampuan/skill yang berkaitan dengan teknologi. Pegawai masih belum mahir menggunakan komputer sehingga menghambat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan/bebankan kepada mereka.

Selain kompetensi, fasilitas kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan 15 pegawai BAPPERIDA Provinsi NTT mengenai fasilitas kerja, terdapat masalah yang berkaitan dengan fasilitas kerja. Fasilitas yang kurang lengkap dan kurang berkualitas mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan secara optimal. Hal ini terkait dengan keterbatasan finansial dan prioritas dalam penyediaan fasilitas. Seperti beberapa pegawai yang masih menggunakan laptop pribadi untuk bekerja dan fasilitas pendukung dalam ruangan seperti pendingin ruangan yang tidak optimal.

Faktor lain yang mendorong dilakukan penelitian ini adalah masih terdapat perbedaan dari beberapa hasil penelitian terdahulu (*Research gap*), terkait hubungan antara pengembangan karir, kompetensi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermanei Chayani (2023), pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian Zackharia Rialmi (2020), pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marten Wakdomi (2022), kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian Khaerah Apriliah (2022), menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Sufiyati, (2021), Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian Ellita Dwi Jayanti (2024), Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *Research gap* yang dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPERIDA Provinsi NTT”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana gambaran mengenai pengembangan karir, kompetensi, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
4. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
5. Apakah pengembangan karir, kompetensi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai pengembangan karir, kompetensi, fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pengembangan karir, kompetensi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPERIDA Provinsi NTT?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dibedakan atas aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan jurusan manajemen, terutama dalam rangka mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTT.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi sumber informasi bagi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi NTT untuk memperbaiki kinerja.