

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas. Arti penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang ada disetiap organisasi. Mereka membuat inovasi, mencapai tujuan-tujuan, dan memberikan ide-ide kreatif disetiap organisasi. Tanpa adanya orang-orang yang kreatif atau orang-orang yang berpengaruh penting mustahil berjalan dengan maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, Pegawai dan masyarakat maksimal (Prasadjia Ricardianto, 2018).

Menurut Hasibuan, (2014), Manajemen adalah ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kinerja Pegawai dapat dilihat dari ketepatan waktu dan efektivitas serta masih banyak lagi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja Pegawai dilihat dari aspek

kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisni, 2016). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Tercapainya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi adalah Pelatihan kerja, Pengembangan karir, dan Kompensasi (Aziz & Fauzah, 2018).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Pelatihan kerja. Pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya. Organisasi dan manajer menggunakan pelatihan untuk meaksanakan tindakan perbaikan serta pencapaian sasaran (Susanti, 2018). Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan para pegawai dapat mengembangkan kompetensinya dengan bertambahnya pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang lebih baik (Herli et al., 2018).

Faktor yang kedua yang mempengaruhi adalah Pengembangan Karir. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik (Syahputra, 2020). Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Wiratomo & Pasaribu, 2015).

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi adalah Kompensasi. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019:37). “Kompensasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai/karyawan karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kompensasi dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk karyawan” (Jufrizen, 2017).

Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) merupakan instansi vertikal yang ditetapkan berdasarkan keputusan Presiden Nomor 86 Tahun 1998. Badan Pusat statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro pusat statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Kinerja Kantor BPS Provinsi NTT, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Presentase Capaian Kinerja Perjanjian Kinerja Suplemen Tahun 2022
dibandingkan perjanjian capaian Kinerja 2023

Indikator sasaran/Tujuan		2022			2023		
		Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
1	Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan	90	90	100	95	90,56	95,32
2	Persentase publikasi statistik yang menerapkan standard akurasi	100	97,91	97,91	95	87	91,57
3	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik	100	62,5	62,5	37	23	62,16
4	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyampaikan metadata sektoral sesuai standar	99	66,67	67,34	55	46,67	84,85
5	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan pembinaan statistik	100	62,51	62,51	95	80	84,21
6	Hasil Penilaian Implementasi SAKIP	74	50	67,56	74,5	67,45	90,53
7	Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS	95	13	13,68	67	38,03	56,76

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja pegawai berdasarkan presentase capaian kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal, Diawali dengan data pertama tahun 2022 memiliki capaian sebesar 100% kemudian di tahun 2023, mengalami penurunan sebesar 95,32%. Peningkatan pencapaian terbesar hanya terjadi ditahun 2022 yaitu pada indikator sasaran pertama presentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan sebesar 100%. Pada Indikator sasaran ke 5 (Lima) selama tahun 2022 dan 2023 belum satupun mencapai target yang ditetapkan dengan penilaian realisasi kinerja sangat rendah. Hal ini dikarenakan penelitian tidak dapat dilaksanakan karena belum ada hasil penelitian yang dimanfaatkan atau dijadikan acuan dalam penyusunan perencanaan. Menurunnya tingkat Capaian Kinerja pada Badan Pusat Statistik menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi NTT berkaitan dengan Pelatihan kerja terdapat 6 pegawai menyatakan bahwa pelatihan kerja belum berjalan dengan baik, di karenakan instruktur (pelatih) yang pilih dalam memberikan materi kepada pegawai tidak sesuai dengan bidangnya. Sedangkan 2 pegawai menyatakan bahwa metode pelatihan yang dilakukan sudah sesuai dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Dan 2 pegawai menyatakan

bahwa pelatihan kerja sudah berjalan dengan baik diantaranya dalam pengembangan dan keterampilan diri.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi NTT berkaitan dengan pengembangan karir terdapat 4 pegawai yang masih mengabaikan program pengembangan karir pada organisasi. Sedangkan 3 pegawai menyatakan bahwa pemimpin selalu berlakuan adil dalam berkarir untuk memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir terhadap pegawainya untuk mengembangkan dirinya. Dan 3 pegawai menyatakan bahwa selalu mengikuti program pengembangan karir yang diadakan pada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi NTT berkaitan dengan kompensasi terdapat 5 pegawai yang menyatakan bahwa kurangnya pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja dan insentif yang diberikan masih belum cukup. Sedangkan 2 pegawai menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan organisasi berupa (wifi, dan sebagainya) sudah sangat cukup. Dan 3 pegawai menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup layak sehingga membuat pegawai betah untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, Penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Girsan et al., (2021), hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja Pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Andayani & Hirawati, (2021), hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi Sari, (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Asep & Sandi, (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karis tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febbyani et al., (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Namun berbeda dengan hasil Penelitian oleh Adrin et al., (2023) kompesasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi NTT”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran umum tentang Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT

2. Apakah Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT?
3. Apakah Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT?
4. Apakah Kompensasi (X3) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT?
5. Apakah Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui pengaruh Signifikansi Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui pengaruh Signifikansi Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT.

4. Untuk mengetahui pengaruh Signifikansi Kompensasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari Pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya jurusan manajemen dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berfokus pada analisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan yang diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan, pengembangan Pegawai dan kompensasi terhadap kinerja Pegawainya.