

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Permasalahan kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah sering kali menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini antara lain kurangnya pelatihan dan pengembangan, Dimana terdapat beberapa pegawai yang tidak mendapatkan pelatihan yang memadai cenderung kurang memahami tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat mengakibatkan kinerja yang tidak optimal. Selain itu, pegawai sering kali dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas. Hal ini juga dapat mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

Kurangnya insentif dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat berkontribusi pada rendahnya semangat kerja. Komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakjelasan dalam tugas, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai merasa bahwa sistem penilaian kinerja tidak adil atau tidak transparan, hal ini dapat menurunkan kepercayaan mereka terhadap manajemen dan mempengaruhi kinerja mereka.

Efektivitas kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kerja yang efektif mencakup kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menggunakan sumber daya

secara optimal, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Ketika pegawai memiliki efektivitas kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, mampu mencapai target yang ditetapkan, dan berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi. Selain itu, efektivitas kerja juga berhubungan erat dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa bahwa mereka dapat bekerja secara efektif akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika efektivitas kerja rendah, pegawai mungkin merasa frustrasi dan kurang bersemangat, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Efektivitas kerja di kantor badan keuangan dan aset daerah sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena ini dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti produktivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini berujung pada peningkatan efisiensi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang transparan, pegawai dapat lebih memahami tujuan organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, sinergi antara manajemen dan pegawai sangat diperlukan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal di kantor badan keuangan dan aset daerah.

Efektivitas kerja merujuk pada seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efisien dan produktif. Ketika pegawai merasa efektif dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja, di sisi lain, mencerminkan

perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengakuan atas prestasi.

Kinerja pegawai di kantor badan keuangan dan aset daerah sangat dipengaruhi oleh kedua faktor ini. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa efektif atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat mengalami penurunan kinerja, yang dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas dan kepuasan kerja agar kinerja pegawai dapat optimal.

Pengembangan karir memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor badan keuangan dan aset daerah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, pengembangan karir memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan pendidikan. Dengan keterampilan yang lebih baik, pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan kantor.

Kedua, pengembangan karir juga berkontribusi pada motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Motivasi yang tinggi ini berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selanjutnya, pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan diperhatikan dalam pengembangan karir mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Optimalisasi Kinerja Pegawai melalui efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir pada kantor badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pernyataan yang merangkum isu atau pertanyaan yang ingin dijawab dalam suatu penelitian atau kajian. Rumusan ini berfungsi sebagai panduan bagi peneliti untuk fokus pada tujuan penelitian dan membantu dalam merumuskan hipotesis. Dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Apakah efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan secara jelas dan terperinci mengenai apa yang ingin dicapai melalui suatu studi atau investigasi. Penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, atau menguji teori, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena tertentu. Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Untuk mengetahui apakah efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

1.4. Manfaat Penelitian

Teori tentang efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir memiliki manfaat yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pertama, efektivitas kerja membantu pegawai untuk memahami tujuan dan harapan organisasi, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Kedua, kepuasan kerja berkontribusi pada motivasi dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya

meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat absensi. Ketiga, pengembangan karir memberikan pegawai kesempatan untuk belajar dan berkembang, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan.

Dengan meningkatkan efektivitas kerja, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Proses kerja yang efisien mengurangi waktu yang terbuang dan meningkatkan output, sehingga instansi dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi dan komitmen pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal, bersemangat, dan berkontribusi lebih banyak. Kepuasan kerja juga mengurangi tingkat absensi dan turnover, yang dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan bagi instansi.

Pengembangan karir yang baik memberikan pegawai kesempatan untuk belajar dan tumbuh dalam peran mereka. Ketika pegawai merasa bahwa mereka memiliki jalur karir yang jelas dan peluang untuk berkembang, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inovatif.