

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan dari sudut pandang persepsi pribadinya dan tentang perannya dalam pekerjaan, atau suatu bentuk evaluasi yang berbeda dalam pelaksanaan pekerjaan dan program kerjanya. Selain aset dan uang tunai, sumber daya manusia juga sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, SDM sebagai alat fungsi bisnis memerlukan pengelolaan yang baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dalam organisasi mana pun, evaluasi kinerja karyawan merupakan alat penting yang digunakan manajer dalam menjelaskan tujuan dan harapan kinerja karyawan serta menginspirasi kerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian keberhasilan tugas pegawai melalui penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur. Agar sumber daya manusia dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perlu diperhatikan beberapa aspek yang saling berhubungan. Salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dan mempengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya adalah lingkungan tempat mereka bekerja atau lingkungan iklim organisasi (Wardiman Rasid et al., 2023)

Penetapan dan pencapaian tujuan yang jelas adalah bagian penting dari prestasi kerja. Pegawai yang dapat mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan menunjukkan prestasi kerja yang baik. Keterampilan teknis dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan sangat penting. Ini melibatkan

pemahaman dan penerapan pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pegawai yang menunjukkan inisiatif, kemampuan berpikir kreatif, dan kemampuan untuk mengemukakan ide baru yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja. Yang juga penting adalah kapasitas kandidat untuk bekerja dengan baik dengan orang lain dan memberikan kontribusi yang berarti dalam lingkungan tim. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi keseluruhan organisasi. Pegawai yang dapat mengambil tanggung jawab atas tugas yang diberikan serta menunjukkan kepemimpinan yang efektif, sering kali dianggap memiliki prestasi kerja yang tinggi. (Syamsimbar, 2022)

Hanafi dan Muntaha (2019) berpendapat bahwa agar pekerja dapat mencapai tujuan mereka, mereka perlu merasa termotivasi. Karena tidak ada orang yang mampu melakukan yang terbaik, maka harus ada cara untuk memotivasi orang agar melakukan yang terbaik. Tempat kerja adalah elemen motivasi. Individu yang bekerja di sini berpotensi membentuk ikatan yang kuat satu sama lain (Koburtay, Refai, dan Haloub, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengupayakan penyediaan lingkungan kerja yang baik, aman, dan kondusif. Ketika karyawan senang, antusias, dan merasa betah berada di ruangan saat mereka bekerja, kemungkinan besar mereka akan puas dengan pekerjaannya. Produktivitas pekerja meningkat seiring dengan kebahagiaan mereka dalam bekerja (Lukoschek dan Stock-Homburg, 2021).

Salah satu universitas ternama di Palembang, Universitas PGRI Palembang merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang bergerak di bidang pendidikan.

Hasil observasi awal pada objek penelitian yaitu pada Universitas PGRI Palembang, Peneliti menemukan beberapa indikator permasalahan diantaranya setiap pegawai memiliki karakter dan kepribadian yang berbeda, ini termasuk gaya kerja, pendekatan terhadap tugas, dan cara berinteraksi dengan rekan kerja. Permasalahan diatas dapat terjadi dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Observasi peneliti dan wawancara dengan staf Universitas PGRI Palembang mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi sangat mempengaruhi kinerja staf dalam pekerjaannya. Segala sesuatu yang ada di lingkungan terdekat seseorang berpotensi mempengaruhi perilakunya dengan cara tertentu, baik melalui dampak langsung atau tidak langsung terhadap perkembangan perilakunya, atau melalui dampak tindakannya terhadap dinamika sikap dan otoritas di antara rekan kerja. Tidak berjalannya budaya organisasi termasuk kedisiplinan, ketaatan dan ketanggapan. Contohnya pegawai seringkali datang tidak tepat waktu dan pulang tidak tepat waktu, pegawai seringkali tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga menyebabkan penurunan kinerja.

(Sumber: Universitas PGRI Palembang).

Prestasi kerja mengacu pada sejauh mana seseorang individu mencapai tujuan, tugas, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup evaluasi seberapa baik seorang karyawan telah melaksanakan kewajiban pekerjaannya sehubungan dengan standar yang ditetapkan oleh atasannya.

Motivasi berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian, tanggungjawab, dan kepuasan pribadi. Motivasi berasal dari faktor eksternal, seperti pengakuan, insentif finansial, atau promosi. Tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang mengejar tujuan dan tugas mereka. Keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai prestasi yang baik.

Pekerja melakukan tugas rutin mereka di lingkungan kerja. Ketika segala sesuatunya tetap sama di tempat kerja, pekerja merasa lebih nyaman dan mampu memberikan yang terbaik. Kesimpulan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh (FIKRIANTO NURUDIN, 2017), terdapat bukti adanya dampak negatif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja caregiver.

Lankeshwar (2016) mengutip penelitian sebelumnya yang menemukan korelasi positif antara suasana kerja yang menyenangkan dan peningkatan produktivitas. Berdasarkan apa yang telah kita lihat sejauh ini, para akademisi mendatangkan audiens mereka sendiri melalui studi yang diberi nama “**Analisis Faktor-Faktor Prestasi Kerja Pegawai**” (Studi kasus Universitas PGRI Palembang).

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif hanya berfokus pada Faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Dilakukan di kota Palembang digunakan agar tidak menyimpang dan lebih terarah, oleh karena itu

peneliti membatasi penelitian tersebut hanya pada Faktor-Faktor Prestasi Kerja Pegawai (Studi kasus Universitas PGRI Palembang)

1.3 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Universitas PGRI Palembang?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Universitas PGRI Palembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Lembaga
Penelitian ini diharapkan dapat berguna dengan menambah karya ilmiah pada penelitian serta pengetahuan wawasan dan dapat digunakan

sebagai bahan referensi dalam menyusun tugas akhir khususnya pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang.

2. Bagi Universitas PGRI Palembang

Penelitian ini diharapkan sebagai saran atau masukan pertimbangan dalam merancang program prestasi kerja pegawai yang lebih baik mengenai Faktor-Faktor Prestasi Kerja Pegawai di Universitas PGRI Palembang.