

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang produktif yang menggerakkan suatu organisasi atau instansi baik itu di kantor maupun perusahaan. Pegawai adalah aset instansi, jadi pegawai perlu dilatih dan diperkuat. Keberhasilan suatu instansi dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas ditandai dengan ketersediaan SDM yang berkualitas dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh instansi.

Intansi harus memiliki sumber daya manusia yang penting dan dikembangkan sesuai dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi tujuan perusahaan. Namun, selain sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yaitu kualitas sumber daya itu sendiri. Dalam era yang terus berkembang, setiap instansi, industri atau organisasi harus terus maju dan mengalami perubahan, termasuk peningkatan sumber daya manusia. Meskipun teknologi dapat menggantikan keikutsertaan manusia, sumber daya manusia tetap merupakan komponen penting dalam membantu instansi mencapai tujuan.

Salah satu bagian dari keberhasilan suatu instansi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karir dan motivasi dalam melakukan pekerjaan yang mengatur bagaimana tenaga kerja berinteraksi satu sama lain untuk

membantu mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dinilai dari hasil kerja mereka karena mereka harus dapat menunjukkan perilaku kerja yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Untuk sumber daya manusia yang efektif, manajemen pengelolaan yang baik diperlukan. Karena, selain mampu meningkatkan produktivitas organisasi, pegawai juga dapat menjadi masalah bagi organisasi ketika potensi pegawai tidak dikembangkan secara maksimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi yang akan mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan manajemen pengelolaan yang baik pula. Karena selain mampu meningkatkan produktivitas instansi pegawai juga bisa menjadi pusat persoalan bagi instansi ketika potensi pegawai tidak dikembangkan secara maksimal. Maka dari itu kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang maksimal.

Peningkatan sebuah kinerja pegawai akan membantu dalam kemajuan suatu organisasi bagi organisasi tersebut. Oleh sebab itu adanya upaya-upaya guna untuk meningkatkan sebuah kinerja pegawai yang merupakan sebuah tantangan dalam organisasi harus serius karena keberhasilan dalam tujuan suatu organisasi akan menyangkut dengan adanya sumber daya manusia atau

pegawai. Peran kinerja pegawai sangat jelas untuk suatu peningkatan dalam suatu organisasi atau instansi sehingga dalam meningkatkan kinerja pegawai harus stabil setidaknya harus memperhatikan pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerjanya.

Aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik ataupun buruknya suatu kinerja pegawai salah satunya adalah pengembangan karir. Dimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang dapat membantu pelaksanaan program-program organisasi yang diharapkan dapat memperkuat pertumbuhan instansi. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan karir seseorang sebab dengan pengembangan karir pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Tujuan dari pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan instansi, meningkatkan kesejahteraan pegawai dan membantu pegawai menyadari kemampuan potensi diri mereka. Pengembangan karir sendiri merupakan suatu kegiatan kepegawaian yang membantu pegawai dalam merencanakan karir masa depannya di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal.

Selain pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan, hubungan antar pegawai dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dapat disimpulkan bahwa ketika di dalam suatu instansi terdapat

kurangnya peralatan atau fasilitas dapat mengganggu pekerjaan pegawainya dan akan menurunkan kinerja pada pegawai tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain pengembangan karir dan lingkungan kerja adanya pemberian motivasi. Dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berupa suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena adanya dorongan dalam diri, berupaya dan mempunyai dorongan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan dengan riang, ikhlas dan sungguh-sungguh sehingga terciptalah hasil yang baik dan bermutu. Pemberian motivasi harus diperhatikan sehingga akan meningkatkan semangat kerja para pegawainya. Pemimpin organisasi juga harus memahami proses-proses psikologikal jika mereka ingin mendorong pegawainya agar berhasil dalam kegiatan yang telah mereka rencanakan, pemberian motivasi juga dapat meningkatkan semangat kerja mereka serta dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

Terdapat upaya instansi untuk dapat melakukan peningkatan kinerja pegawai diantaranya membuat lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mendukung serta kondusif dengan motivasi dalam bekerja dapat mendukung pegawai serta pengembangan karir yang baik dapat membuat instansi cepat mencapai tujuan instansi itu sendiri.

Mayoritas instansi pemerintahan pernah mengalami masa penurunan kinerja pegawainya. Sama halnya dengan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat Jakarta Timur bagian Biro Sumber Daya Manusia. Adapun data pegawai berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30

Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2022

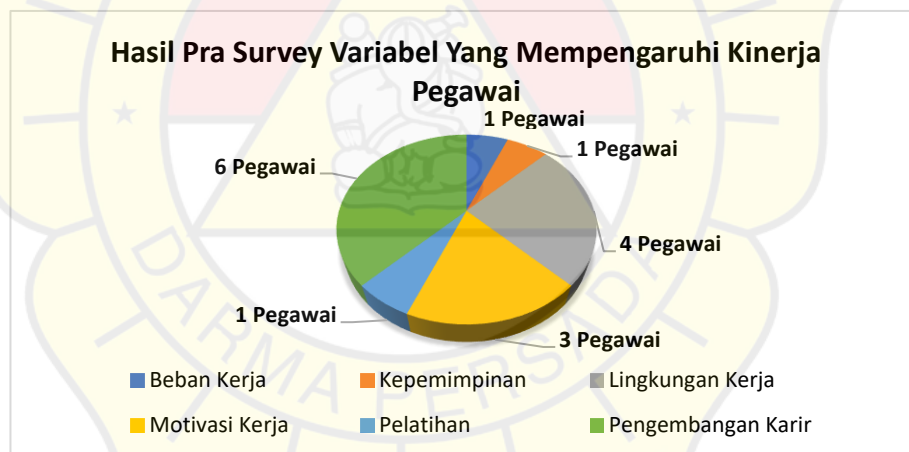
Unsur yang dinilai	Tahun		Keterangan	%
	2021	2022		
1. Kualitas Kerja	88	86	Menurun	3%
2. Kuantitas Kerja	91	84	Menurun	6%
3. Perilaku Kerja	90	82	Menurun	8%
4. Prestasi Kerja	89	85	Menurun	4%
5. Inisiatif	91	86	Menurun	5%
Total	89,8	83,4	Menurun	5,2%

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur di tahun 2021-2022 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif (naik-turun), meskipun penilaian kinerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja pegawai, dimana kategori kualitas kerja memiliki tingkat penurunan sebesar 3%, kategori kuantitas kerja mengalami penurunan sebesar 6%, kategori perilaku kerja memiliki penurunan sebesar 8%, kategori prestasi kerja miliki penurunan sebanyak 4% dan kategori inisiatif memiliki penurunan sebanyak 5%. Terjadinya penurunan kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia tersebut adalah karena kurangnya motivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya. Adapun faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentu harus memperhatikan beberapa

faktor seperti pengembangan karir para pegawai, dan lingkungan tempat kerja pegawai dan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan *pra survey* dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi sebanyak 78 pegawai tetap, maka responden yang mengisi *pra survey* yaitu sebanyak 16 pegawai tetap yang dijadikan responden penelitian ini. Untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia dengan variabel berupa Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Berikut dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



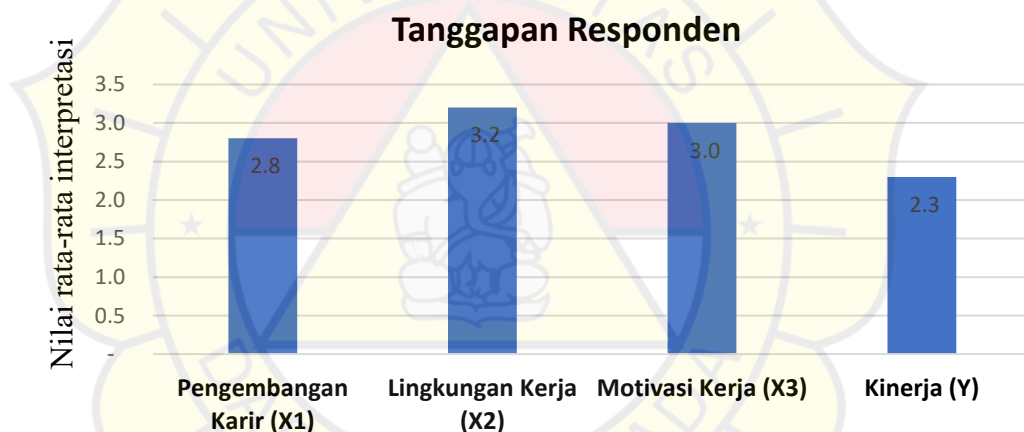
Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 16 orang pegawai menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah pengembangan karir merupakan variabel yang dianggap oleh pegawai mempengaruhi kinerja sebanyak 6 pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebanyak 4 pegawai dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai

sebanyak 3 pegawai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Masalah yang dialami dalam pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja membuat peneliti melakukan survey berikutnya di Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur. Berikut gambar 1.2 merupakan hasil pra kuesioner penelitian tentang variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.



Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2023

Gambar 1.2 Tanggapan Responden

Untuk menjelaskan grafik di atas, mengacu pada tabel 3.4 halaman 65.

Maka dapat dijelaskan interprestasinya sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir memiliki rata-rata sebesar 2,8 yang artinya pegawai memiliki pengembangan karir yang tinggi.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 3,2 yang artinya pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik.

3. Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata sebesar 3,0 yang artinya pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi.
4. Variabel kinerja memiliki rata-rata sebesar 2,3 yang artinya pegawai memiliki kinerja yang rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa terdapat gap/permasalahan antara pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat baik namun kinerja pegawai rendah. Oleh karena permasalahan itu penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur)”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengembangan karir yang diberikan Biro Sumber Daya Manusia sudah baik, namun kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia masih tergolong rendah.
2. Lingkungan kerja yang diberikan Biro Sumber Daya Manusia sudah baik, namun kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia masih tergolong rendah.

3. Motivasi kerja yang diberikan Biro Sumber Daya Manusia sudah tergolong baik, namun kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia tergolong rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini agar peneliti dapat lebih fokus dan mendalami permasalahan penelitian yang diteliti perlu dibatasi tentang pengembangan karir, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi penelitian-penelitian lain yang akan mengkaji bidang yang sama serta dapat memperluas pentingnya pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta timur.

2. Bagi BKKBN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan

dimasa yang akan datang berkaitan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN pusat Jakarta timur.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Sumber Daya Manusia BKKBN Pusat Jakarta Timur.

