

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, Karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut sumber daya dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelangsungan dan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Bila dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasional.

Mangkunegara (2000:67) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kepuasan kerja dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dalam penelitian ini organisasi atau lembaga yang akan di teliti adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah yang berada di daerah yang memiliki kewenangan untuk mengelola kepegawaian di daerah Provinsi Jawa Tengah, maka kinerja dalam pelayanan perlu untuk diperhatikan. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) itu sendiri merupakan penyelenggara manajemen Pegawai Negeri Sipil dan pengelola kepegawaian daerah yang kedudukannya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekertaris Daerah (Pasal 34A UU No 43 Tahun 1999 dan Perda Prov. Jateng. No. 7 Tahun 2008).

Tabel 1.1

Sasaran kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)
Januari	100	85	85.00
Februari	100	86	86.00
Maret	100	80	80.00
April	100	85	85.00
Mei	100	90	90.00
Juni	100	90	90.00
Juli	100	95	95.00
Agustus	100	85	85.00
September	100	85	85.00
Oktober	100	95	95.00
November	100	80	80.00
Desember	100	95	95.00
Rata-rata / Bulan	100	87	88.00

Sumber : Data Sekunder, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 sasaran kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah yang dilakukan setiap bulan belum tercapai sepenuhnya.

Rata-rata perbulan untuk target yang harus dicapai yaitu 100 point, sedangkan karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah hanya mampu mencapai sebanyak 88%. Maka dapat disimpulkan bahwa, penurunan kinerja karyawan menurut pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah disebabkan oleh Pengembangan karir, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasional. Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah mengharapkan karyawannya untuk tidak datang terlambat kecuali jika ada keperluan mendesak. Berikut diperoleh data presensi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1.2

Data Presensi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

No	Bulan	Presensi			
		Terlambat	Sakit	Ijin	Dinas Luar
1	Januari	9,24%	1,90%	2,40%	4,10%
2	Februari	11,40%	3,20%	4,10%	3,00%
3	Maret	12%	2,80%	2,10%	4,60%
4	April	8,80%	2,40%	2,90%	2,00%
5	Mei	4,70%	4,60%	2,20%	2,80%
6	Juni	7,10%	6,50%	1,80%	3,70%
7	Juli	9,30%	1,90%	4,80%	5,50%
8	Agustus	10,20%	3,40%	3,40%	3,80%
9	September	6,60%	3,80%	2,60%	3,50%
10	Oktober	3,70%	4,40%	4,10%	4,70%
11	November	9,20%	6,80%	7,20%	6,60%
12	Desember	11,80%	9,00%	8,00%	7,10%
Rata-rata / bulan		8,67%	4,11%	3,80%	4,28%

Sumber : Data Sekunder, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang terlambat cukup tinggi yaitu 8,67% per bulan pegawai yang datang terlambat. Hal ini

disebabkan komunikasi dan hubungan dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik, tentu tidak akan merasakan berada di lingkungan yang nyaman. Kenyamanan berada di lingkungan ini sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Ketika merasa tidak nyaman, tentu saja motivasi kerja karyawan akan mulai menurun dan sebaliknya motivasi kerja karyawan akan terus meningkat dengan meningkatkan kenyamanan berada di lingkungan, hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan, sebagai akibatnya kinerja karyawan akan mengalami penurunan kinerja karyawan maka tugas yang dibebankan akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan hal ini dapat menyebabkan kerugian perusahaan.

Badan Kepegawain Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah selalu berkomitmen kuat untuk melaksanakan perubahan paradigma pengelolaan sumber daya kepegawaian yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil Negara.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah dapat dikatakan berhasil jika mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visinya, yaitu “Menjadi pengelola manajemen kepegawaian yang profesional dan unggul”. Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan serta untuk menghadapi permasalahan yang terjadi didalam organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya

manusia yang dimiliki, karena kualitas sumber daya manusia sangat menentukan efektifitas dan efisiensi dari suatu organisasi.

Dalam menyikapi hal tersebut setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia nya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya, hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Sumitro (2001:271). Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi ditempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi optimal yaitu adanya motivasi. Hasibuan (2008:141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk

menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Menurut Suwardi dan Utomo (2011), Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki perasaan terkait dengan organisasi, maka dia akan merasa senang berada di dalam organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan research gab. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Tewal, dan Uhing, 2018) menyatakan bahwa hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

(Bernhard Tewal dan Sendow, 2017) menyatakan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kristie, 2017) menyatakan bahwa hasil penelitian Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Surjosuseno, 2015) menyatakan variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sapitri, 2016) menyatakan bahwa hasil penelitian Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mekta, 2017) menyatakan variabel Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa Pengembangan Karir, Motivasi kerja, Komitmen Organisasional memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan untuk menjawab research gap yang ada maka dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan dan variabel independen Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional penelitian akan dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengujian Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat penelitian yang dihadapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penambahan atau masukan baru bagi bidang sumber daya manusia.
- b. Mengembangkan dan memperkuat penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Menambah informasi dan sumber referensi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, khususnya yang sedang atau akan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta sebagai pedoman untuk langkah-langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

a. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah sumbangsih dalam penelitian sumber daya manusia, bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian secara lebih mendalam.

b. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat dibidang kinerja karyawan.