

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan era globalisasi saat ini dengan kompetisi yang semakin tinggi, organisasi atau instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat bertahan dan terus berkembang dalam situasi apapun termasuk pada perkembangan era globalisasi saat ini. Organisasi atau instansi pemerintah wajib mempunyai visi dan misi yang kuat dan jelas guna mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif karena dengan itu organisasi atau instansi pemerintah dapat memenangkan ataupun bertahan dalam kompetisi yang ada saat ini, hal ini yang nantinya akan berdampak pada pemberian pelayanan yang optimal sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat yang ada pada saat ini. Kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam merencanakan, menjalankan dan melakukan aktivitas kegiatan organisasi selalu berhubungan dengan peran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu hal yang penting untuk pencapaian tujuan organisasi adalah adanya kinerja pegawai. Kinerja merupakan aspek yang penting yang dihasilkan dari seorang pegawai mengenai apa yang dilakukannya. Pada pencapaian tujuan dari suatu organisasi, adanya kinerja yang dimiliki oleh pegawai merupakan salah satu bagian sistem organisasi karena dalam kegiatannya pegawai menjadi peran yang kuat sebagai perencana, pelaku dan juga sebagai penentu untuk mewujudkan tujuan sistem organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi akan pencapaian hasil dari kinerja yang sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang dimilikinya harus dikelola dengan sebaik-baiknya guna meningkatkan kinerja organisasi atau instansi, dengan mengelola kinerja sumber daya manusia dengan baik maka akan berdampak sangat baik pula untuk peningkatan kinerja organisasi atau instansi tetapi jika tidak dikelola dengan baik maka dampaknya akan terjadi penurunan kinerja pegawai dan

kegagalan pencapaian tujuan organisasi, berhasil atau gagal jalannya suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung dari tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusianya serta bagaimana organisasi atau instansi pemerintah mengelola kinerja pegawainya dan memberikan dukungan yang baik terhadap para pegawainya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dilihat dari hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi atau instansi yang maksimal tergantung dengan kinerja pegawai karena dalam pencapaian kinerja instansi atau organisasi tersebut terdapat keikutsertaan peran kinerja pegawai, artinya perilaku dalam bekerja dari setiap pegawai baik individu ataupun kelompok akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi atau instansi tersebut. Pada saat bekerja dalam suatu organisasi seorang pegawai juga mempunyai keinginan untuk memenuhi berbagai macam hal kebutuhan yang ingin dipenuhinya, dari keinginan pegawai tersebut itulah yang akan dapat memberikan dorongan seorang pegawai untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan yang sudah dijadwalkan atau diperintahkan oleh atasan.

Pada hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pimpinan pada masing-masing Kelurahan yang ada di Kecamatan Cibitung adanya masalah yang terjadi pada kinerja pegawai. Kelurahan sebagai salah satu pelayanan publik di tingkat terkecil yang bertugas untuk memberikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan masyarakat setempat seperti pelayanan surat pengantar untuk pembuatan kartu tanda penduduk, surat pengantar pembuatan kartu keluarga baru atau perubahan kartu keluarga, perpindahan penduduk dan lain sebagainya, oleh karena itu kelurahan dituntut untuk selalu bisa memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pada pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai terjadi masalah dalam penyelesaian dan pengumpulan tugas seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik karena masih terdapat pegawai yang kurang cermat dan teliti dalam mengerjakan pekerjaan serta masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menggunakan teknologi seperti dalam penggunaan komputer masih kurang baik. Pada permasalahan tersebut berdampak pada kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan dari pegawai seperti kurang tercapainya target pekerjaan yang

seharusnya dapat terselesaikan dalam satu hari saja tetapi tidak bisa terselesaikan dengan baik dan menjadikan pekerjaan yang lainnya tertunda.

Pada masalah yang terjadi dari kinerja pegawai pada Kelurahan di Kecamatan Cibitung tersebut disebabkan karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu pengembangan karir dan juga kompetensi, yaitu tidak sedikit pegawai yang mengeluh tentang jenjang karirnya mereka karena lamanya pegawai dalam hal kenaikan jabatan yang disebabkan oleh berbagai masalah salah satunya seperti seniorisasi meskipun beberapa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sebab lainnya karena adanya pegawai yang dekat dengan atasan, masih adanya pegawai yang mengeluh karena kompetensi atau keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi yang mereka tempati saat ini atau dengan kata lain ketidakcocokan kompetensi terhadap tuntutan pekerjaan sehingga dalam hal ini menyebabkan tidak terselesaikannya tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai karena mereka merasa tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut, dalam masalah yang terjadi tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja dan juga kinerja pegawai yang dihasilkan karena ketika pegawai puas akan pencapaian karir dan kesesuaian pekerjaan atau posisi dengan kompetensi yang dimiliki maka akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai yang optimal begitupun sebaliknya.

Pegawai perlu memiliki kesiapan, keahlian dan pengetahuan dalam menyelesaikan tugasnya, namun dengan kesiapan dan keahlian saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pengetahuan atau pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya. Posisi kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal sehingga mereka tidak dapat mengembangkan kompetensinya dan akan berakibat pada tidak berkembangnya karir pegawai, dalam pengembangan karir pegawai pimpinan harus berupaya untuk mendayagunakan potensi-potensi para pegawainya supaya peningkatan kinerja pegawai dapat maksimal. Pada pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi atau instansi tidak semata-mata diberikan saja melainkan pegawai yang terdapat disuatu organisasi atau instansi harus bisa mengembangkan juga kompetensi yang ada pada diri mereka sesuai dengan kebutuhan dunia kerja supaya pekerjaan mereka juga dapat berjalan dan terselesaikan dengan baik.

Saehu, (2018), pada penelitiannya menghasilkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karir dan pembinaan secara positif dan signifikan. Nurvitasari et al., (2020), pada penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan kemampuan pekerja dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama tim, pemecahan permasalahan, keahlian manajerial dan lain sebagainya akan sangat menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja. Suhartaty et al., (2021) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada saat wawancara dengan beberapa pegawai di kelurahan menjelaskan bahwa kepuasan kerja mereka dalam bekerja masih sangat rendah karena kurangnya kesempatan untuk mereka mendapatkan jenjang karir yang diinginkan, maksudnya terdapat beberapa pegawai yang memang memiliki potensi yang baik dalam bekerja tidak dilihat dan diberikan kesempatan secara adil oleh pimpinan. Kurnia et al., (2020), pada penelitiannya mengatakan bahwa tidak puasnya seorang pegawai dapat terjadi jika pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh organisasi, jika apa yang diberikan oleh organisasi tidak sesuai dengan yang dikerjakan pegawai akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai, pegawai akan bermalasan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya, dan hal-hal buruk lainnya yang bisa memperlambat pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Fatah, (2021) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, adanya pengembangan karir yang sesuai maka akan kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Onibala et al., (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, peningkatan pengembangan karir yang dilakukan tidak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Aprianis & SM, (2020), pada penelitiannya menghasilkan bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja. Zulfahri, (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasakan kepuasan kerja akan selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerjanya berbeda dengan karyawan yang tidak merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan terus merasa terbebani.

Faka & Nuridin, (2018) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa terdapat peningkatan kompetensi yang akan meningkatkan kinerja pegawai karena pengetahuan yang dimiliki pegawai ikut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, kemampuan yang berbeda yang dimiliki pegawai, kemampuan yang sesuai dengan bidangnya memperlancar pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki pegawai kelurahan masih perlu untuk ditingkatkan lagi, hal ini bisa dilihat dari kemampuan pegawai dalam pengetahuan saat memberikan pelayanan kepada masyarakat dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang efektif. Pada kelurahan, rendahnya kompetensi pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang kurang karena kompetensi yang kurang memadai, pada perkembangan teknologi yang sudah maju saat ini masih terdapat pegawai yang tidak bisa mengoperasikan perangkat komputer dengan baik atau gagap teknologi, tidak sedikitnya posisi kerja yang ditempati pegawai tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki pegawai serta latar belakang pendidikan yang berbeda, pegawai yang ditempatkan diposisi yang kurang tepat akan mengalami kegagalan dan tidak akan berkembang atau kemungkinan dapat merugikan organisasi, dalam hal tersebut perlu menjadi perhatian penuh dari pimpinan supaya bawahannya tidak mengalami penurunan kinerja pegawai dan kinerja organisasi, perlunya pemahaman dari pimpinan kepada pegawai supaya tugas yang dihasilkan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Pada penelitian terdahulu oleh Elizar & Tanjung, (2018), terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, baik buruknya kompetensi seseorang pegawai akan terlihat apabila sudah melakukan pekerjaannya. Subroto et al., (2020), pada penelitiannya menghasilkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menyesuaikan kompetensi dengan penempatan kerjanya sehingga dalam hal ini akan berdampak juga pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada kelurahan, maka penelitian ini bermaksud untuk menganalisis Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Di Kecamatan Cibitung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
6. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai
7. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang dibutuhkan adanya batasan masalah supaya penelitian ini tetap berfokus pada masalah yang diteliti dengan baik. Pada penelitian ini batasan masalah yang digunakan yaitu variabel pengembangan karir, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

dengan objek yang digunakan pada penelitian ini hanya berfokus pada Kelurahan di Kecamatan Cibitung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan berkaitan dengan pengembangan karir dan kompetensi.

2. Bagi Umum

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian yang selanjutnya dengan pembahasan masalah yang sama

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengalaman bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan yang didapatkan dari perkuliahan.

4. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang berkaitan dengan pengembangan karir, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi permasalahan atau kendala dapat diketahui, diantisipasi dan diperbaiki dengan mengambil langkah-langkah yang strategis