

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan yang dipelajari hanyalah masalah hubungan tenaga manusia baik individu atau hubungan antar tenaga kerja. Dalam organisasi pasti memiliki sumber daya dan mempunyai konsep dasar yaitu menempatkan semua pegawai sebagai manusia bukan sebagai mesin pendukung saja, karena manusia mempunyai posisi sebagai obyek dan subyek utama yang sudah ditentukan sesuai bidang pekerjaannya. Manusia adalah sumber daya yang penting dalam perusahaan.

Kecamatan Tambun Utara adalah salah satu lembaga yang merupakan bagian dari Pemerintahan Kabupaten Bekasi yang memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Tambun Utara. Wilayah Kecamatan Tambun Utara dibagi menjadi 8 Kelurahan/Desa, 100 RW, 608 RT, antara lain: Kelurahan Karangsatria, Kelurahan Satriajaya, Kelurahan Jalenjaya, Kelurahan Satriamekar, Kelurahan Sriamur, Kelurahan Srimukti, Kelurahan Srijaya, Kelurahan Srimahi.

Kantor Kecamatan Tambun Utara berlokasi di Jl. Raya H.Nausan No.3, Sriamur, Bekasi, Jawa Barat, 17510. Organisasi yang bekerja di Kecamatan Tambun Utara dan di Kantor Kelurahan yang dibawahinya. Sebagai lembaga pemerintahan, Kecamatan Tambun Utara harus selalu siap melayani dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat. Berikut data jumlah Dusun, RW dan RT di Kecamatan Tambun Utara.

**Tabel 1.1 Jumlah DUSUN, RW dan RT di Kecamatan Tambun Utara
menurut Desa tahun 2016**

No	Desa	Dusun	RW	RT
1	Karangsatria	3	30	242
2	Satriajaya	3	14	78
3	Jejalenjaya	3	15	89
4	Satriamekar	3	15	58
5	Sriamur	3	8	57
6	Srimukti	3	6	27
7	Srijaya	3	6	29
8	Srimahi	3	6	28
	Kec.Tambun Utara	24	100	608

*Data tahun 2015

Melihat data diatas Wilayah Kecamatan Tambun Utara yang dibagi menjadu 8 Kelurahan/Desa, 100 RW, 608 RT, maka perlu dilakukan Manajemen Kinerja atau *Performance Management* tentang bagaimana mengelola kegiatan disuatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses perencanaan kerja dan hasil kerja.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pencapaian tujuan organisasi diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola para sumber daya manusia agar dapat meningkatkan hasil kinerja pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan dan hasil pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka Kantor Kecamatan Tambun Utara harus mampu meningkatkan kinerja, dengan meningkatkan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan memahami kondisi pegawai yang dirasakan dengan mengembangkan karier atau jabatan yang sesuai atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Dalam hal ini Camat selaku pimpinan di Kantor Kecamatan Tambun Utara perlu mengembangkan suatu cara agar mampu meningkatkan dan menjalankan instansi tersebut. Agar dapat mencapai tahap tersbut diperlukan pendidikan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, sebab dasarnya pendidikan

dapat meningkatkan pengetahuan, dan sikap seseorang untuk mampu mengembangkan diri dan memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pendidikan mempunyai peran untuk pembangunan nasional karena pendidikan merupakan cara untuk membentuk dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat berkualitas untuk menghasilkan tujuan pembangunan sosial dan memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tingkat pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi dan perusahaan terhadap peraturan pendidikan yang sangat diperlukan. Bila melihat tingkat pendidikan tidak memadai, maka loyalitas, pengembangan karier maupun kinerja kerja cenderung akan menurun.

Melihat data pendidikan yang ada di Kecamatan Tambun Utara dengan jumlah pegawai sebanyak 65 orang, dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda dimulai dari SD, SMP, SMA/SMA, sampai D1/S1. Presentase tingkat pendidikan yang dimiliki seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara yaitu:

Table 1.2 Jumlah Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	0	
2	SMP	10	15%
3	SMA/SMK	35	54%
4	S1	15	23%
5	S2	5	8%
	TOTAL	65	100%

*Data diolah oleh penulis

Melihat presentasi tingkat pendidikan diatas Kecamatan Tambun Utara dominan dengan pegawai yang berpendidikan Strata 1 (S1). Peran pendidikan bagi instansi pemerintahan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki semakin mudah seseorang memahami beban pekerjaan.

Akan tetapi, bukan tingkat pendidikan saja yang diperhatikan untuk seseorang pegawai, tetapi loyalitas kerja terhadap pekerjaannya. Penting bagi suatu instansi atau perusahaan dalam menumbuhkan loyalitas kerja dalam suatu instansi atau perusahaan. Suatu perusahaan akan sangat baik apabila memiliki pegawai yang mampu bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Pegawai yang

loyal akan lebih mudah dalam setiap kegiatan perusahaan. Tetapi sedikit perusahaan yang memiliki karyawan tetap yang loyal kepada perusahaan, banyak pula pegawai yang *turn over* karena memiliki alasan sehingga mereka tidak loyal terhadap perusahaan. Cara yang tepat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga loyalitas yang dimiliki dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai.

Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai dalam mencapai rencana karirnya, yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain dan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa depan. Pengembangan karir adalah posisi ditempati seseorang dalam masa ia bekerja, baik dilingkungan perusahaan swasta atau pemerintah. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia yang memiliki tujuan, mengembangkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik dalam mewujudkan sebuah tujuan organisasi.

Pengembangan suatu karir sangat dibutuhkan bagi pegawai sebab dalam pengembangan karir akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari hak yang sebelumnya, baik hak yang berupa wujud finansial dan hak non-finansial. Hak finansial yang berkaitan dengan kenaikan pendapatan, penambahan fasilitas dan tunjangan-tunjangan dari pemerintah. Hak non-finansial yang berkaitan dengan status sosial dan perasaan bangga. Pengembangan karir sangat dibutuhkan bagi perusahaan atau pemerintah karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa datang dalam menghadapi pesaing dan tolak ukur karyawan didalam melakukan pembinaan karir. Pengembangan karir sebuah cara untuk meyakinkan pemerintah untuk mendapatkan kemampuan yang terbaik bagi pegawainya, sehingga mampu meningkatkan kinerja kerja baik.

Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kembali tingkat pendidikan, loyalitas kerja, dan pengembangan karier bagi pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Loyalitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan bahwa yang menjadi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
2. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
4. Apakah Tingkat Pendidikan, Loyalitas Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
2. Untuk mengetahui apakah Loyalitas Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
3. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
4. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan, Loyalitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai terhadap Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang positif bagi tingkat pendidikan, loyalitas kerja dan pengembangan karir guna meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi dalam membuat kebijakan dimasa yang akan datang berhubungan dengan pendidikan, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai “Hubungan Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai”.

c. Bagi Akademik

Untuk menambah kepustakaan dan referensi universitas khususnya fakultas ekonomi yang berguna sebagai informasi untuk bahan acuan dan perbandingan penelitian yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, banyak masalah yang dapat di angkat dalam penelitian ini, maka penulis akan memfokuskan penelitian dan membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah. Penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada penelitian Hubungan Tingkat Pendidikan, Loyalitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapat gambaran secara ringkas, maka sistem penulisan akan dibagi dalam tiga bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari: latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang: Landasan Teori yang digunakan, kerangka pemikian, hubungan antara variabel dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang: desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai pengolahan data, analisis hasil-hasil penelitian serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dari penelitian, saran untuk manajemen perusahaan/instansi berdasarkan hasil temuan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.