

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, terdapat kebutuhan yang tak terelakkan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja dan kualitas SDM. SDM tidak hanya merujuk pada sumber daya alam, melainkan juga pada peran manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi organisasi. Tujuan utamanya adalah mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan memainkan peran yang sangat penting dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif.

Sumber Daya Manusia merujuk pada kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan. Individu tersebut bekerja karena termotivasi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, memiliki emosi, memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kreativitas. Seperti halnya setiap individu berperan dalam lingkungannya, pengembangan potensi yang ada dalam diri individu penting untuk mengembangkan lingkungan, serta membina dan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu keharusan bagi setiap lembaga atau perusahaan yang ingin mempertahankan kelangsungan dan mengantisipasi perubahan di lingkungan, baik internal maupun eksternal. Dalam

organisasi, pengembangan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan individu-individu agar dapat mengemban tanggung jawab pekerjaan di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi indikator yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang dibutuhkan, sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa individu-individu dalam organisasi memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta pengalaman yang tepat ketika dibutuhkan. Hal ini juga mencakup perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karirnya. Melalui pengembangan sumber daya manusia, produktivitas karyawan dapat tetap terjaga dan mendorong mereka untuk selalu memberikan yang terbaik.

Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan sumber daya manusia, terutama dalam konteks lembaga atau organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Keberadaan lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak baik, hal itu dapat memengaruhi emosi karyawan, menyebabkan rasa kejemuhan, dan meningkatkan tingkat kelelahan yang dirasakan oleh karyawan. (Marisya, 2022) Lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan mengurangi tingkat produktivitas dan moral pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi

pencapaian tujuan organisasi. Dalam banyak kasus, hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa menyukai lingkungan kerjanya, mereka akan merasa nyaman dalam lingkungan tersebut. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja dengan efektif dan mengoptimalkan waktu kerja, menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Setiap karyawan dalam lingkungan kerja memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan dapat berubah sebagai hasil dari interaksi mereka dengan lingkungan kerja. Salah satu aspek yang dapat dimanfaatkan adalah memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi individu yang tercermin dalam gejala psikologis, perasaan, dan emosi. Memberikan motivasi kepada seseorang merupakan rangkaian proses yang dimulai dari adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan, kemudian diikuti dengan tindakan, dan menghasilkan keputusan atau hasil tertentu.

Motivasi adalah dorongan mendasar yang mendorong seseorang atau keinginan untuk mengeluarkan semua upaya yang dimiliki karena adanya tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah kekuatan internal yang ada dalam setiap individu yang mendorong mereka untuk melakukan kegiatan, bekerja, dan berpartisipasi dengan menggunakan kemampuan dan potensi penuh yang dimiliki. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi juga melibatkan serangkaian sikap terhadap nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. (Rawani & Lubis, 2021)

KEMENSOS Kota Bekasi Timur merupakan lembaga sosial yang bergerak untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, serta penanganan fakir miskin. Dari penulisan diatas berkaitan dengan kinerja karyawan di (KEMENSOS RI) mendorong peneliti untuk melakukan pengamatan dan interaksi secara langsung yang dilakukan dengan kepala bagian sumber daya manusia yang berada di (KEMENSOS RI) Kota Bekasi Timur. Ada masalah yang menyangkut variabel peneliti seperti Peningkatan karier, lingkungan kerja, dan motivasi kerja akibat pada performa karyawan. Sesi obeservasi dan wawancara. peneliti menangkap bahwa faktor berakibat masalah pada kinerja karyawan adalah Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi kerja.

Tabel 1. 1 Pengembangan Karir

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA	7
D3	15
S1	76
TOTAL	98

'Dilihat dari tabel 1.1 tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh lulusan tingkat SMA sebanyak 7 orang. Hal itu mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir karyawan di Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur adalah melakukan promosi jabatan, akan sulit bagi karyawan dipromosikan karena untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi.

Salah satunya Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa lembaga sosial Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur belum memberikan kesempatan yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan, meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pancasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk memenduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Hal ini di ketahui Dari hasil wawancara oleh kepala bagian SDM bahwa meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

Lingkungan Pekerjaan adalah Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur. Kondisi

lingkungan terjadi dan berhubungan dengan relasi pekerjaan, seperti fasilitas kurang maksimal akan berakibat pada kinerja pegawai. Fasilitas kurang maksimal yang dimaksud oleh penulis disini adalah berupa bangunan kantor yang selayaknya perlu ada renovasi atau perbaikan, seperti terdapat adanya kebocoran, ruangan berukuran kecil yang diisi oleh tiga pegawai, sehingga memberikan ruang gerak yang terbatas untuk pegawai yang ada didalamnya. Beberapa inventaris kantor lainnya seperti penggunaan kursi, meja, komputer karyawan yang perlu adanya pergantian agar dapat memberikan kenyamanan yang lebih maksimal, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. 1 Lingkungan Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur

Masalah lain yang terkait dengan motivasi kerja adalah ketidakcukupan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak langsung pada kontribusi yang diberikan. Dapat dilihat dari pemberian motivasi masih rendah, pada halnya di Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur dalam pemberian penghargaan atas pencapaian kerja karyawan terbilang

kurang maksimal, misalnya terdapat karyawan yang memiliki pengetahuan atau kemampuan yang lebih terhadap pekerjaan, pihak instansi hanya biasa saja tanpa adanya pemberian penghargaan untuk karyawan tersebut, merasa kurang dihargai kerja kerasnya dan sehingga motivasi yang rendah akibat hasil yang kurang baik dapat mengurangi semangat karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Peneliti berharap semoga saja Pengaruh dari pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja telah teramat selama lima tahun terakhir tidak menurunkan semangat bekerja pada karyawan Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penyusunan skripsi ini, Penulis menetapkan batasan masalah yang jelas dengan tujuan untuk menyelidiki pengaruh terjadinya penyimpangan dari fokus pembahasan yang ditentukan.

1. Studi dilaksanakan di Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur (Kemensos RI)
2. Objek yang akan dilakukan peneliti adalah pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi atas kinerja pegawai Kementerian Sosial Kota Bekasi Timur.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai kementerian sosial kota bekasi timur?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kementerian sosial kota bekasi timur?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kementerian sosial kota bekasi timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan kementerian sosial kota bekasi timur.
2. Dapat mengenal seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kementerian sosial kota bekasi timur.
3. Dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kementerian sosial kota bekasi timur.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk Penulis

Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, yang dapat digunakan untuk memperkaya pengalaman pribadi. Penelitian ini diharapkan juga dapat membuka peluang-peluang baru, menambah pengetahuan, serta memungkinkan penerapan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan situasi yang sebenarnya di dunia perusahaan dan dunia kerja.

2. Untuk Instansi

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berguna untuk meningkatkan dan memberikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang, terutama terkait pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KEMENSOS Kota Bekasi Timur.

3. Bagi pihak lain

Memberikan temuan studi diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya, sehingga materi-materi yang berkaitan dapat dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran..

1.6 Sistematika Penelitian

Temuan studi ini akan disajikan dan dirangkum dalam bentuk skripsi dengan sistematis penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pendahuluan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta tata cara penulisan yang akan digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, akan dijelaskan dasar teori yang akan mendukung penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan karir, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja kerja karyawan. Terdapat penjelasan mengenai landasan teori yang akan menjadi dasar penelitian, kajian literatur terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Membahas rancangan penelitian, waktu dan lokasi studi, jenis data digunakan, sumber data, prosedur pengambilan sampel, variabel operasional, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISA DATA

Adanya deskripsi umum objek penelitian, hasil analisis data, dan bahasan temuan studi.

BAB V PENUTUP

Untuk bahas kesimpulan dari penelitian, batasan yang terdapat pada masalah yang diteliti, dan saran-saran relevan.

