

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang mendukung organisasi dalam keunggulan yang strategis. Sumber daya manusia sangat berkontribusi dalam menciptakan suatu peranan dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Tujuan yang direncanakan oleh organisasi dapat berjalan dengan bantuan dari kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, organisasi perlu melakukan hal yang membuat kebutuhan pegawai dipenuhi.

Fitriani et al., (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang ditetapkan. Salah satu faktor mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai di organisasi, yaitu pengembangan karir, loyalitas pegawai dan lingkungan kerja. (Kadarisman, 2012) Pengembangan karir pegawai diharapkan dapat dilakukan setiap organisasi karena pegawai yang bekerja tidak hanya ingin mendapatkan apa yang mereka miliki, tetapi juga mengharapkan perubahan, dan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Pasaribu & Bukhari, (2019) menyatakan bahwa organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawainya untuk bekerja secara produktif. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang tenang, organisasi dapat memberikan kepuasan kerja dan pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik (Armadita & Sitohang, 2019). Terbentuknya loyalitas dari pegawai ditandai dengan lancarnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang nyaman, memberi pekerjaan sesuai kemampuan, rekan kerja yang saling membantu, mendengarkan keluhan dan saran dari bawahan. Loyalitas yang timbul dari pegawai kepada organisasi dapat memberikan nilai tersendiri bagi bawahan yang bekerja di organisasi.

Untuk mencapai keunggulan biasanya organisasi harus mengusahakan kinerja individual dengan maksimal, kebanyakan untuk kinerja mempengaruhi kinerja kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi pekerjaan kinerja organisasi

secara keseluruhan. Loyalitas pegawai sangat mempengaruhi kinerja dengan adanya loyalitas dan sikap kerja yang positif, pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Pegawai merasa terpenuhi dalam mencukupi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, maka loyalitas sudah tercipta pada para pegawai, dan pegawai akan tahan bekerja pada suatu organisasi/instansi (Purnama et al., 2018). Perasaan tidak diakui atas pekerjaannya oleh pimpinan mendorong pegawai untuk tidak hadir, datang terlambat, dan mengabaikan tanggung jawab mereka (Faeni et al., 2019).

Kaengke et al, (2018) menyatakan bahwa setiap pegawai ingin mengembangkan karir di organisasi tempat mereka bekerja, jika pegawai dapat mencapai kinerja tinggi, pegawai akan berkembang dalam organisasinya. Pengembangan karir diarahkan supaya pegawai memiliki kemampuan yang lebih tinggi dari keahlian yang dipunyai sebelumnya maka mampu memahami fungsi dan kontribusi serta tanggung jawabnya pada lingkungan kerja, dengan pengembangan karir juga diminta dapat memperoleh tingkat loyalitas yang lebih tinggi (Purnama et al, 2018). Untuk memperoleh tujuan organisasi dengan tepat, maka manajemen organisasi harus merencanakan pengembangan karir dengan baik (Saehu, 2018).

Nabawi, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan wahana yang mendukung kelancaran proses bekerja, di mana kenyamanan dan keamanan dalam bekerja juga sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi hasil kinerja yang didapatkan oleh pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Elizar & Tanjung, (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang lebih nyaman membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan hak bagi pegawai untuk mendapatkannya agar membuat para pegawai dapat bekerja secara optimal (Narpati, 2021)

Pada dasarnya pengembangan karir meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Saehu, (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini

menjelaskan bahwa ketika pengembangan karir dibuat lebih jelas dan lebih kuat, kinerja pegawai juga meningkat.

Adapun penelitian Pramukti, (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan masih ada beberapa pegawai yang memiliki keterampilan pengembangan karir yang buruk, sehingga tidak banyak berdampak pada kinerja. Selanjutnya penelitian menurut Tolu et al, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut Safira & Rozak, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Herniwati et al, (2021) menunjukkan bahwa loyalitas pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa loyalitas berdasarkan penelitian saat ini merupakan hal yang baik dan dapat dipertahankan atau ditingkatkan oleh instansi.

Hasil penelitian Puspita et al, (2020) bahwa loyalitas pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai kurang patuh dan loyal dalam mempertahankan aturan yang telah ditetapkan, dan pegawai kurang memiliki nilai kejujuran saat menjalankan tugasnya. Penelitian menurut Purnama et al, (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan lebih lanjut dalam pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Dalam penelitian Hafni & Seri, (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir yang tidak berkembang mempengaruhi loyalitas pegawai dengan menurunkan produktivitas pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian menurut Larastrini & Adnyani, (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat karena merasa nyaman dan tidak merasa tertekan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian Oktavia, (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini

menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja instansi baik, pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan loyalitas pegawai terhadap instansi meningkat.

Kantor BKKBN sangat memperhatikan kinerja pegawainya, diharapkan kinerja pegawainya akan terus meningkat dari waktu ke waktu. Ketika pekerjaan menjadi lebih kompetitif, pegawai berkinerja lebih baik dan melakukan yang terbaik. Kantor BKKBN merupakan suatu Badan atau Lembaga yang dapat menghimpun segala kegiatan di bidang Keluarga Berencana, serta terdiri atas unsur pemerintah dan masyarakat.

Berikut ini tabel absensi pegawai Kantor BKKBN Pusat selama periode 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Kantor BKKBN Pusat**

<b>Bulan</b>	<b>Keterangan Absensi</b>		
	Alpa	Izin	Sakit
Januari	4	161	22
Februari	3	148	35
Maret	3	153	28
April	3	113	25
Mei	2	129	20
<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>704</b>	<b>130</b>

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Tingkat ketidakhadiran pegawai Kantor BKKBN Pusat paling banyak terjadi pada bulan Januari 2022 sebanyak 187 pegawai dengan keterangan (alpa, izin dan sakit) dan paling rendah pada bulan April sebanyak 141 pegawai dengan keterangan (alpa, izin dan sakit). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu kinerja dan mengurangi hasil dan produktivitas secara keseluruhan.

Selanjutnya pada pengembangan karir, promosi yang dijalankan belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, masa kerja tidak menentukan bahwa pegawai mendapatkan pengembangan karir. Dalam lingkungan kerja masih terdapat fasilitas kerja yang belum memadai, akibatnya pekerjaan terhambat karna

kurangnya fasilitas. Namun sejauh ini belum jelas seberapa besar pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang didapatkan dari identifikasi awal serta hasil penelitian terdahulu maka pada penelitian ini ingin menganalisis, dengan judul Peran Mediasi Loyalitas Pegawai Pada Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKKBN Pusat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?
3. Apakah ada pengaruh antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?
4. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?
5. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?
6. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?
7. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat
3. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat
6. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Kantor BKKBN Pusat

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Di harapkan hasil yang didapatkan memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, yaitu :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pandangan dan pengalaman penulis dalam mempergunakan ilmu yang didapatkan selama mempelajari perkuliahan melalui praktek dilapangan.

2. Bagi Perusahaan / Organisasi

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang akan bermanfaat bagi pihak organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, melalui pengembangan karir, lingkungan kerja, loyalitas pegawai dan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan peningkatan ilmu pengetahuan dalam perkuliahan untuk penelitian selanjutnya.

## **1.5 Batasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memerlukan suatu usaha pada penelitian dan mempunyai kemampuan yang sangat terbatas, maka penulis sekedar membahas mengenai loyalitas pegawai pada pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Pusat.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan, terdapat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menganalisis latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II PEMBAHASAN**

Bab ini menganalisis landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menganalisis desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menganalisis gambaran perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan serta pembahasan dan implikasi manajerial.