

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Perusahaan tidak akan berdiri tanpa adanya sumber daya manusia untuk menjalankan semua aktivitas dalam perusahaan tersebut. Kegiatan untuk mengolah dan melatih sumber daya manusia yang ada merupakan fungsi dari MSDM guna menghasilkan karyawan yang berkualitas. Adanya SDM yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu topik pokok dalam SDM yang wajib untuk dibahas. Kinerja karyawan sendiri merupakan keberhasilan karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya guna tercapainya tujuan organisasi. Adanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan seperti menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu, bekerja keras, bermotivasi tinggi mampu membawa perusahaan menuju kesuksesan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Abualoush et al. dalam Bataineh, (2019) yang menyatakan *employee performance contributes to the overall betterment of the processes of the organization particularly in terms of efficiency and productivity*, yaitu kinerja karyawan berkontribusi pada perbaikan keseluruhan proses organisasi terutama dalam hal efisiensi dan produktivitas. Dengan demikian penting untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Memberikan karyawan kesempatan dalam mengembangkan karir dapat menumbuhkan keinginan mereka untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Menurut Permata Sari & Candra, (2020) pengembangan karir karyawan perlu dilakukan perusahaan dengan baik agar produktivitas karyawan selalu bagus dan mendorong karyawan untuk bekerja maksimal serta terhindar dari frustrasi kerja yang menyebabkan turunnya kinerja perusahaan. Kegiatan pengembangan karir yang dilaksanakan mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan memperoleh tingkatan karir yang lebih tinggi. Adanya peningkatan karir dapat memulihkan dan memajukan kinerja karyawan untuk memberikan peranan terbaiknya kepada perusahaan, terutama semakin ketatnya persaingan global saat ini.

Selain pengembangan karir, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Sarjana dalam Andriyani & Manuati Dewi, (2020) merupakan kondisi lingkungan kerja dalam mendukung kegiatan kerja karyawan. Setiap perusahaan tentunya mempunyai iklim organisasi yang berbeda-beda. Iklim organisasi yang ada pada suatu perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Menciptakan iklim organisasi yang baik merupakan suatu keharusan bagi perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan bagaimana cara perusahaan memandang dan memperlakukan karyawannya dan menjadi faktor penentu tingkah laku karyawan terhadap perusahaan.

Semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan kepada perusahaan, yang akan berdampak meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan dalam upaya memaksimalkan kinerja, sehingga perusahaan harus berupaya untuk memastikan karyawan berkinerja tinggi agar secara keseluruhan kinerja perusahaan juga tinggi. Hariandja dalam Kurniawan et al., (2019) mengungkapkan karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dengan penuh semangat sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan salah satu instansi yang dikelola oleh pemerintah yang bertugas untuk mengelola keuangan dan aset yang ada di daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Instansi pemerintah ini berlokasi di Jl. Raya Tuapejat Km 9, Sipora Utara, Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dalam menjalankan semua kegiatan kerja pada BKD Kepulauan Mentawai dibutuhkan kemampuan SDM yang bertanggung jawab dan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Akan tetapi dari data yang diperoleh di lapangan kemampuan SDM dinilai masih kurang. Berikut data rekapitulasi absensi karyawan Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Mentawai yang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1
Absensi Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				Total
		Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
Januari	50	0	11	15	0	26
Februari	50	27	8	14	0	49
Maret	50	3	7	0	19	29
April	50	12	12	0	0	24
Mei	50	3	20	16	2	41
Juni	50	3	12	0	25	40
Juli	50	3	12	0	22	37
Agustus	50	14	3	7	3	27
September	50	5	0	6	0	11
Oktober	50	9	0	14	0	23
November	50	0	16	11	0	27
Desember	50	15	9	8	0	32

Sumber: Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai 2021

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa total ketidakhadiran pegawai baik karena sakit, izin, alfa maupun cuti selalu berubah-ubah setiap bulannya, dimana ketidakhadiran paling tinggi terdapat pada bulan Februari sebanyak 49 absensi dari seluruh pegawai dan terendah yaitu pada bulan September sebanyak 11 absensi dari seluruh pegawai. Alasan karyawan tidak masuk untuk bekerja ada berbagai macam, namun hal tersebut dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan. Ketika karyawan tidak datang ke kantor untuk bekerja maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda dan bisa berdampak buruk bagi Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai menurun, salah satunya yaitu mengenai pengembangan karir karyawan. Beberapa karyawan menganggap kurang mengetahui dengan pasti mengenai syarat pengembangan karir yang berlaku di organisasi, sedangkan karyawan lainnya sudah berusaha untuk mengikuti seminar-seminar serta studi lanjutan sesuai dengan bagian pekerjaan yang dimiliki guna meningkatkan kinerjanya. Namun belum ada kepastian mengenai promosi jabatan yang menyebabkan karyawan kehilangan semangat untuk bekerja dengan lebih baik.

Penyebab lain yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan adalah permasalahan iklim organisasi di BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai. Karyawan merasa bahwa kurangnya komunikasi yang baik di BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan yang berakibat kurang baiknya suasana dan kondisi dalam organisasi. Hal tersebut membuat karyawan melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri dan merasa tidak memiliki tim dalam bekerja. Ditambah kurangnya fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan membuat semakin berdampak tidak baik bagi organisasi.

Selanjutnya masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan di BKD Kabupaten Kepulauan Mentawai. Longgarnya pengawasan terhadap hasil kerja yang dikerjakan karyawan membuat karyawan tidak mengetahui dengan pasti apakah pekerjaan yang buat sesuai dengan kriteria atau tidak. Hal tersebut membuat karyawan mengerjakan tugasnya dengan kurang baik,

sehingga kinerja karyawan menurun. Sedangkan dari pengawasan yang dilakukan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja yang dikerjakan karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang beragam. Penelitian mengenai pengembangan karir yang dilakukan Natalia & Netra, (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Permata Sari & Candra, (2020) menyatakan hal serupa bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Pramukti, (2019). Dan penelitian dari Nuriyah et al., (2022) memberikan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian tentang iklim organisasi seperti yang dilakukan Ratnasari et al., (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sinaga & Rahardjo, (2020) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa terdapat peran positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan Made Dwi Priskilla & Putu Santika, (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Kurniawan et al., (2019)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pratama & Pasaribu, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Terdapat belum optimalnya kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Pengembangan karir dinilai dari lamanya bekerja sehingga kurangnya keterikatan karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam bekerja.
3. Minimnya pelatihan yang ada hubungannya dengan pekerjaan sehingga karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai kurang mampu dalam menangani tugas yang diberikan
4. Ketidakpastian syarat pengembangan karir dan promosi kenaikan jabatan

dalam organisasi membuat karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai kehilangan minat kerja.

5. Suasana kerja yang kurang efektif pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
6. Kurangnya fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
7. Belum optimalnya kerjasama tim pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
8. Masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak datang untuk bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
9. Masih longgarnya pengawasan terhadap hasil kerja yang dikerjakan karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
10. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.3. Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan pengembangan karir dan iklim organisasi sebagai variabel bebas (variabel independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (variabel dependen) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?
6. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?
7. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan

- kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
 3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
 4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
 5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
 6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
 7. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman kerja serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Akademik

Sebagai tambahan karya ilmiah dalam pengembangan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan, pengembangan karir, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Serta menjadi salah satu bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan, serta masukan kepada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang. Terutama yang berkaitan dengan pengembangan karir, iklim organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai.