

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (Hardono et al., 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (Pande & Sayoga, 2022) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut (Farida, 2018) fasilitas adalah “Penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi”.

Kemudian yang patut juga diperhatikan juga adalah Pengembangan Karir, menurut (Hutama, Hamid, and Mayowan 2018), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja. Menurut (Mujiatun et al., 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman terdapat banyaknya Fasilitas Kerja yang masih belum cukup dan Pengembangan Karir yang rendah, kemudian kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman yang masih rendah,

berdasarkan hal diatas maka banyaknya pegawai yang terlambat, izin, alpha, seperti yang terlihat pada absensi pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	75	60	8	-	5	2
Februari	75	61	7	4	2	1
Maret	75	68	4	-	2	1
April	75	73	1	-	1	-
Mei	75	66	5	-	3	1
Juni	75	60	7	-	4	4
Juli	75	59	9	3	2	2
Agustus	75	63	7	-	1	4
September	75	67	6	-	-	2
Oktober	75	68	2	-	3	2
November	75	72	1	-	2	-
Desember	75	69	3	-	2	1

*Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pasaman*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Fasilitas Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alwafi Ridho Subarkah, 2018) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office Solo.

Penelitian yang dilakukan oleh (Winata et al., 2018) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya Fasilitas Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya Fasilitas Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
2. Pengembangan Karir yang masih rendah.
3. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

4. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
6. Pengetahuan kerja karyawan yang masih kurang.
7. Keterampilan kerja karyawan yang masih rendah.
8. Pengembangan Karir yang dimiliki oleh karyawan masih rendah.
9. Kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam perusahaan.
10. Analisis jabatan masih kurang tepat dalam perusahaan.
11. Pasar tenaga kerja yang masih rendah dalam perusahaan.
12. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja ( $Z$ ) pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?

2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?
3. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?
6. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?
7. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.