

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting, adapun peran yang dimiliki sumber daya manusia diantaranya perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau instansi yang berhubungan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Tujuan suatu organisasi sendiri tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai (sumber daya manusia) yang ada di organisasi tersebut, dimana pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis didalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan juga sebagai pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Dimana kinerja pegawai yang dikutip oleh **Syihab dkk, (2020)** diukur berdasarkan keberhasilan atas pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi pemerintah.

Kinerja karyawan adalah suatu tenaga yang bergerak dari dalam atau dinamik dan berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan dan itu berlanjut. Menurut **Siti Nur Aisah, (2020)**. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut **Pratama & Nugraha, (2021)** kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: pertama faktor Pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan seseorang dalam bekerja untuk merencanakan karir yang ideal, kedua faktor kepemimpinan merupakan seluruh cara dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja dalam visi yang sama untuk mencapai tujuan bersama, ketiga faktor kompetensi merupakan ciri dasar seorang individu untuk mencapai kinerja yang prima keempat faktor motivasi kerja adalah modal pribadi setiap orang, kekuatan modal diri ini akan memandu atau bahkan menentukan kekuatan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Menurut **Laloan, (2018)**. Pengembangan karir merupakan tahapan yang dilalui seorang karyawan sejalan dengan proses perkembangan, aktivitas dan tanggung jawab yang diterima. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah usaha pengembangan potensi dalam diri seseorang yang dilakukan demi peningkatan status dalam perusahaan atau organisasi dan keuntungan bagi diri sendiri.

Menurut **Patricia, (2019)** semangat kerja seorang karyawan merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh karyawan harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu, sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya agar suasana di dalam perusahaan tetap harmonis. Menurut (Sumatera et al., 2019) semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebab dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan (**Siburian et al., 2021**). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya (**Hasibuan, 2018**).

Adanya *Job Insecurity* dalam diri karyawan ternyata dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan. *Job insecurity* diduga berperan terhadap kontrol atau ketidak mampuan karyawan untuk mengendalikan kejadian di lingkungan kerja. Menurut **Daniel Andries, (2018)** *Job Insecurity* atau disebut perasaan tidak nyaman, kecemasan, perasaan terancam ketika menghadapi pekerjaan di tempat kerja. Sehingga hal itu menyebabkan ketidak seimbangan antara kondisi fisik, psikis, maupun sikap pada seseorang yang akhirnya dapat memicu timbulnya berbagai masalah didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, terutama akan berimbas pada perilaku produktif kerja karyawan. Dapat

disimpulkan bahwa *Job Insecurity* ketidak nyamanan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya ketidak nyamanan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (**Pradhanawati, 2022**).

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Kelautan dan Perikanan dan urusan Pangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Perikanan adalah semua kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya ikan dan lingkungan mulai dari produksi, pengolahan sampai dengan pemasaran yang dilaksanakan dalam suatu sistem bisnis perikanan dalam undang-undang no 31 tahun 2004 tahun 2009 diharapkan dapat mengantisipasi sekaligus sebagai solusi terhadap perubahan yang sangat besar di bidang perikanan, baik yang berkaitan dengan ketersediaan sumber daya ikan, kelestarian lingkungan sumber daya ikan, maupun perkembangan pengelolaan perikanan yang semakin efektif, efisien, dan moderen.

Di sisi lain, terdapat masalah dalam pembangunan perikanan yang perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak, baik pemerintah, masyarakat maupun pihak lain yang terkait dengan pembangunan perikanan. Isu-isu tersebut diantaranya adanya gejala penangkapan ikan yang berlebihan (*over fishing*), pencurian ikan, dan tindakan *illegal fishing* dengan menggunakan cara, alat dan bahan terlarang lainnya yang tidak hanya menimbulkan kerugian bagi negara, tetapi juga mengancam kepentingan nelayan dan pembudidaya ikan, iklim industri, dan usaha perikanan bahkan dapat menghilangkan beberapa plasma nulfah jenis ikan yang telah langka. Disinilah peneliti ingin melihat bagaimana

koordinas Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok dalam pengawasan penangkapan ikan Bilih di Danau Singkarak.

Danau singkarak saat ini telah dimanfaatkan secara langsung sebagai sumber mata pencaharian bagi Nelayan. Dimanfaatkan sebagai pemenuhan kebutuhan pangan bagi masyarakat. Keanekaragaman ikan tersebut akhir-akhir ini cenderung menurun yang menyebabkan terjadinya penurunan populasi ikan. Pada umumnya masyarakat di sekitar Danau Singkarak sehari-hari bekerja sebagai Nelayan, petani, serta penyedia Sarana dan Prasarana Pariwisata Danau. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Nelayan di Perairan Umum**

No	Kategori Nelayan	Sungai	Danau	Rawa	Gel	Jumlah
1.	Nelayan Penuh	45	395	29	37	506
2.	Nelayan Sembilan Utama	145	730	49	46	970
3.	Nelayan Sembilan Tambahan	762	1804	263	182	3011
	Total	952	2929	341	265	4487

*(Sumber : Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.)*

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah nelayan diperairan umum dari seluruh kategori Nelayan penuh, Nelayan sembilan utama, Nelayan sembilan tambahan itu terdapat pada sektor Danau Singkarak dengan total 2929, artinya di sektor danau ini memang banyak Nelayan yang menangkap ikan termasuk ikan Bilih. Masyarakat di sektor Danau Singkarak ini telah menetapkan mata pencaharian utama mereka yaitu menangkap ikan Bilih. Jenis ikan yang dominan (spesifik

lokal) yaitu ikan Bilih menjadi komoditi andalan dan mata pencaharian utama di Danau Singkarak sehingga dieksploitasi dengan sangat intensif oleh Nelayan di Danau. Ikan ini telah dimanfaatkan oleh Nelayan atau masyarakat dan telah menyumbang kesempatan kerja bagi masyarakat setempat meskipun secara nyata sumber daya ikan ini telah meningkatkan pertumbuhan ekonomi, namun dibalik prospek yang cerah tersebut juga memberikan dampak yang negatif akibat kekeliruan pemanfaatan dan pengelolaannya.

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, namun saat ini Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok mendapat keluhan dari masyarakat seperti yang terjadi pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok yang tidak sejalan pada Orientasi pelayanan kepada pelanggan yang dikembangkan sesuai dengan visi dan misi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok itu sendiri. Sebagai instansi pemerintah tentunya pegawai dituntut untuk memperhatikan kinerja yang baik sehingga membentuk kinerja pegawai seseorang. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan. Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dan aspek yang harus dilihat sebagai indikator keberhasilan karyawan diantaranya adalah pengembangan karir, semangat kerja dan *Job Insecurity* sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dinas Perikanan dan

Ketahanan Pangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Perikanan, dan Ketahanan Pangan. Pernyataan ini dapat didukung dengan penilaian prestasi kinerja Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.

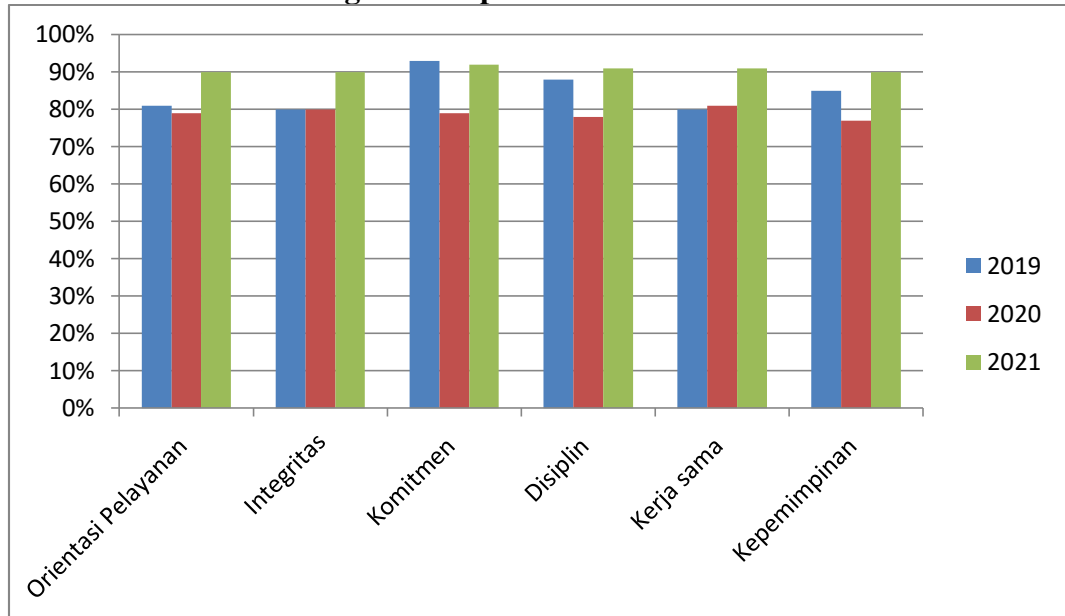
**Tabel 1. 2**  
**Data Normatif Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas**  
**Perikanan Dan Pangan Kabupaten Solok Tahun 2019-2021**

No	Sasaran Kerja	Pencapaian Target			
		Target	2019	2020	2021
1.	Orientasi Pelayanan	100%	81%	79%	90%
2.	Integritas	100%	80%	80%	90%
3.	Komitmen	100%	93%	79%	92%
4.	Disiplin	100%	88%	78%	91%
5.	Kerja sama	100%	80%	81%	91%
6.	Kepemimpinan	100%	85%	77%	90%
Rata-Rata Pertahun			84,50%	79%	90,66%

*Sumber : Hasil pengolahan data penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.*

Untuk lebih jelas terkait penilaian prestasi kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Data Normatif Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas**  
**Perikanan Dan Pangan Kabupaten Solok Tahun 2019-2021**



*Sumber : Hasil pengolahan data penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.*

Berdasarkan tabel 1.2 dan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa persentasi pencapaian target dari penilaian kepegawasan Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok. Pada tahun 2019-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengalami naik turun dalam dua tahun terakhir dimana di tahun 2019 penilaian prestasi kinerja kepegawaian pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indikator yaitu penilaian dengan orientasi pelayanan 81%, integritas 80% , komitmen 93%, disiplin 88%, kerja sama 80% dan kepemimpinan 85%. Pada tahun 2020 orientasi pelayanan turun 79%, integritas sama 80%, komitmen turun 79%, disiplin turun 78%, kerja sama naik 81%, kepemimpinan turun 79%. Pada tahun 2021 orientasi pelayanan naik 90%, integrasi naik 90%, komitmen naik 92%, disiplin naik 91%, kerja sama naik 91%, dan kepemimpinan naik 90%. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan selama tiga



tahun terakhir yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap tahunnya dimana rata-rata pertahun pada tahun 2019 mencapai 84,50%, pada tahun 2020 terjadi penurunan penilaian kinerja mencapai 79% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan penilaian kinerja mencapai 90,60%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat permasalahan kinerja karyawan pada kantor dinas perikanan dan pangan kabupaten Solok dimana kinerja karyawan yang kurang optimal dilihat pada tahun 2020. Jadi ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak mencapai target, sehingga menyebabkan kurangnya semangat kerja pada pegawai Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok. Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pengembangan karir dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan semangat kerja seseorang karyawan sejalan dengan *Job Insecurity* dalam melakukan pekerjaan. Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang akan membahas sejumlah variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Job insecurity* kantor dinas perikanan dan pangan kabupaten Solok. Oleh karena itu mengkaji kembali dalam judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *JOB INSECURITY* SEBAGAI**

## **VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PERIKANAN DAN PANGAN KABUPATEN SOLOK”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Terjadinya permasalahan yang terjadi terhadap perkembangan karir karyawan dalam bekerja pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
2. Timbulnya permasalahan dalam organisasi dikarenakan kurangnya kinerja karyawan terhadap kerja pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
3. Kurangnya semangat kerja terhadap kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok sehingga menyebabkan tidak tercapainya prestasi kerja yang maksimal.
4. Terjadinya permasalahan ketidak nyamanan kerja karyawan pada kantor dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok. Akibat yang ditimbulkan pada *job insecurity* terhadap lingkungan kerja.
5. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja karyawan akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi bagi kantor dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
6. Kinerja karyawan yang tidak baik akan menimbulkan persepsi yang tidak baik di kalangan karyawan, sehingga karyawan berperilaku kontra produktif.

7. Adanya dampak pengaruh akibat kurangnya semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
8. Terjadinya permasalahan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh beberapa faktor dari luar lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
9. Timbulnya *Job insecurity* dalam diri karyawan berdampak pada produktivitas tenaga kerja kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
10. Kurangnya semangat kerja yang diberikan berdampak pada kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian ini berfokus dan lebih terarah, maka Penulis perlu membatasi masalah yang diteliti dimana variabel bebas (variabel indenpenden) yaitu Pengembangan Karir (X1), Semangat Kerja (X2), dan *Job Insecurity* (Z) sebagai variabel intervening serta untuk variabel terikat (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan (Y) pasda kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *Job Insecurity* pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok?

2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap *Job Insecurity* pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok?
5. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok?
6. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Job Insecurity* sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
7. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Job Insecurity* sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan penelitian ini pada Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *Job insecurity* pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap *Job insecurity* pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan *Job insecurity* sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.
7. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Job insecurity* sebagai variabel intervening pada kantor Dinas Perikanan dan Pangan Kabupaten Solok.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai salah satu untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh pengembangan karir dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Job insecurity* sebagai variabel intervening seta mampu

untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan selama kuliah ke dunia kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi untuk penelitian lebih baik lagi kedepannya. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan pengembangan karir, semangat kerja dan *Job Insecurity*.