

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta komitmen organisasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja pegawai yang baik. Sumber daya manusia yang baik, ilmu dan teknologi akan sangat membantu bagi pengusaha dalam mempertahankan perusahaan. Target perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang baik. kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaiandan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia

perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Menurut (Hidayat & Cavorina, 2018) kinerja pegawai 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. Sedangkan menurut (Gede & Priartini, 2018) kinerja adalah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesempatan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya pengembangan karir. Dimana menurut (Dewangga, 2021) pengembangan karir

sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai. Pengembangan karir akan membuat karyawan memiliki kesempatan bertemu dengan banyak pihak, baik internal maupun eksternal perusahaan. Karyawan bisa memanfaatkannya untuk membangun relasi melalui interaksi dan sharing pengalaman sekaligus mempelajari proses kesuksesan karir seseorang.

Selain pengembangan karir, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut (Syarkani, 2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Kemudian selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ayu et al., 2017). Bagi Institusi, komitmen sangat diperlukan

dalam menjamin keberlangsungan dan kemajuan institusi. Hal ini dikarenakan komitmen meningkatkan daya saing organisasi yang sangat memerlukan komitmen para anggotanya, di samping intelektual dan profesionalitas.

Dalam penelitian (Setianingsih, 2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Tipe Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Susilo, 2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Indra Sari, 2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Bess Finance di Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Sundari et al., 2020) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Charli, 2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional memicu kinerja pegawai, untuk menuju kinerja yang optimal, karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen yang kuat di dalam diri karyawan akan mudah tergabung dalam organisasi. Untuk mencapai kesuksesan dan kebaikan seorang karyawan, karyawan harus berani mengekspresikan *skill* dan bakat mereka ke dalam organisasi. Perusahaan harus berusaha mencapai tujuan organisasinya membutuhkan komitmen dari pihak-pihak di dalamnya.

Pengembangan karir yang diterapkan kadangkala masih belum diterapkan dengan baik di antara beberapa karyawan. Ada karyawan yang masih memiliki disiplin kerja yang rendah, dan kurang terampil ketika turun ke lapangan. Hal-hal ini menjadi menghambat kinerja pegawai sehingga target penyelesaian pekerjaan kadangkala tidak tepat waktu.

Dinas Lingkungan Hidup adalah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Lingkungan Hidup berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan dan tugas pembantuan yang diberikan.

Berikut ini tabel Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan
(LAKIP) Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok Tahun 2021 :

Tabel 1.1
LAKIP Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok Tahun 2021

Sasaran		Indikator Kinerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian %
Sasaran 1 (SS1)	Terwujudnya Penataan Lingkungan Hidup	Persentase kecukupan instrument penataan lingkungan di Solok	100%	87%	87%
		Persentase pemanfaatan instrument penataan lingkungan	100%	93%	93%
Sasaran 2 (SS2)	Terkendalinya Pencemaran Dan Kerusakan Lingkungan Hidup	Persentase penurunan beban pencemaran dan kerusakan lingkungan	4%	3,76%	94%
Sasaran 3 (SS3)	Terwujudnya Upaya-upaya Pemeliharaan Lingkungan Hidup	Persentase peningkatan upaya-upaya pemeliharaan lingkungan yang sesuai kriteria	7%	6,3%	90%
Sasaran 4 (SS4)	Meningkatnya Kapasitas Dan Peran serta Stakeholder	Jumlah orang/kelompok yang berperan aktif dalam program penyelamatan lingkungan	20 orang/kelompok	8 orang/kelompok	40%
Sasaran	Meningkatnya Tata Kelola	Nilai evaluasi	BB	BB	99,88%

5 (SS5)	Organisasi	AKIP OPD	(78)	(77,91)	
---------	------------	----------	------	---------	--

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok, tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa hasil kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok belum terealisasi sesuai target. Dimana pada indikator kinerja persentase kecukupan instrumen penataan lingkungan di Solok dengan target 100% hanya tercapai 87%, kemudian pada indikator persentase pemanfaatan instrumen penataan lingkungan, target 100% hanya tercapai 93%. Lalu pada indikator persentase penurunan beban pencemaran dan kerusakan lingkungan, dengan target 4% hanya terealisasi 3,76% dengan capaian 94%, kemudian pada indikator persentase peningkatan upaya-upaya pemeliharaan lingkungan yang sesuai kriteria, target 7% terealisasi 6,3% dengan capaian 90%, lalu pada indikator jumlah orang/kelompok yang berperan aktif dalam program penyelamatan lingkungan, dengan target 20 orang/kelompok terealisasi 8 orang/kelompok dengan capaian 40%, dan pada indikator nilai evaluasi AKIP OPD, target BB (78) terealisasi BB (77,91) dengan capaian 99,88%. Dimana capaian terendah terjadi pada sasaran meningkatnya kapasitas dan peran serta *stakeholder* dengan indikator Jumlah orang/kelompok yang berperan aktif dalam program penyelamatan lingkungan yaitu dengan capaian hanya 40%.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok masih belum tercapai sesuai target. Dimana hal ini terindikasi disebabkan oleh pengembangan karir yang masih belum optimal, disiplin kerja yang masih rendah dan komitmen organisasi yang masih rendah.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	67	50	9	-	6	2
Februari	67	53	7	3	3	1
Maret	67	62	4	-	-	1
April	67	65	1	-	1	-
Mei	67	56	5	2	3	1
Juni	67	52	7	-	4	4
Juli	67	57	6	-	2	2
Agustus	67	51	7	4	1	4
September	67	56	6	1	2	2
Oktober	67	62	3	-	-	2
November	67	62	1	2	2	-
Desember	67	61	3	-	2	1

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok, tahun 2021

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi dari bulan Januari sampai Desember dan masih ada pegawai yang tidak datang bekerja tanpa alasan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok masih rendah, yang mana ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai. Kemudian dengan rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada pengembangan karir pegawai, karena dengan rendahnya disiplin akan membuat atasan tidak memberikan kesempatan pada pegawai untuk naik pangkat dan juga komitmen pada organisasi akan terganggu dengan tidak menjaga disiplin dalam bekerja, ditambah lagi itu akan berdampak pada kinerja pegawai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir dan**

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya:

1. Pengembangan karir yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai kurang.
2. Disiplin kerja pegawai masih rendah dapat menyebabkan kinerja pegawai rendah.
3. Komitmen organisasi pegawai masih tergolong rendah menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang.
4. Kemampuan melakukan kerja yang masih kurang optimal sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum tercapai dengan baik.
5. Tanggung jawab pegawai yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.
6. Pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya, yang berdampak pada rendahnya kinerja pegawai .
7. Kepuasan kerja pegawai yang tergolong rendah menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai secara maksimal.
8. Semangat kerja pegawai yang masih rendah menyebabkan kinerja pegawai menurun.
9. Budaya organisasi yang belum maksimal yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja pegawai.

10. Keterampilan kerja pegawai yang masih belum optimal sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
6. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?

7. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok mengenai Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.