

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (**Putra et al., 2020**).

Dalam melaksanakan kerjanya, tentu pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (**Rivai, 2020**).

Kinerja merupakan contoh mengenai tingkat pencapaian suatu program kebijakan atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi beserta tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak akan diketahui tanpa adanya tolak ukur keberhasilannya. (**Safrizal, 2021**)

Dalam dunia kerja tentu ada istilah karir, secara umum karir dapat diartikan sebagai pekerjaan atau jabatan yang ditangani selama kehidupan kerja seseorang. Jika kita mengenal istilah karir maka pasti ada sebuah proses yang disebut dengan pengembangan karir atau *career development*.

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi (**Jen & Andani, 2021**).

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan **(Humaira et al., 2020)**.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan,. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (**Sihaloho & Siregar, 2020**).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (**Hermani, 2017**).

Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur penunjang pemerintahan bidang perencanaan yang menjadi kewenangan daerah yang juga bertindak sebagai unit kerja perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat Bidang Perencanaan. Bappeda dipimpin oleh kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan pemerintahan bidang pemerintah dan sosial budaya, bidangh perekonomian, infrastruktur,dan Pembangunan wilayah.

Di sisi lain terdapat fenomena yang ditekankan pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat yaitu terkait kinerja pegawai yang belum optimal dan mengarah pada progress sempurna.Masih banyak realisasi perencanaan pembangunan yang belum berjalan optimal. Selain itu jika adanya kinerja karyawan juga berkaitan dengan masalah lain seperti yang terjadi sekarang ini yaitu progress pengembangan karir pada pegawai dan lingkungan kerja yang mempengaruhi hasil kerja pegawai. Pegawai di BAPPEDA perlu mendapatkan banyak dukungan untuk mengembangkan karir mereka hingga tercapainya suatu tujuan yaitu proses kenaikan golongan atau pangkat, salah satu program penunjang karir yang diberikan adalah pelatihan bagi pegawai sesuai posisi dan job desk mereka masing-masing. Selain pengembangan karir ada isu-isu lingkungan kerja yang terjadi di bappeda seperti tidak cukupnya anggaran untuk fasilitas kecil-kecilan di kantor seperti kertas hvs dan penjepit, dan juga koneksi jaringan wifi yang kapasitas kecepatan nya semakin hari semakin melemah sehingga tertangguhkannya pekerjaan beberapa pegawai. dari fenomena tersebut maka dapat dipastikan juga belum

optimalnya kepuasan kerja pada pegawai karena adanya masalah-masalah kecil yang saling berhubungan seperti support untuk mengembangkan karir dan lingkungan kerja yang mencakup fasilitas kantor BAPPEDA.

Berikut adalah tabel yang berisi pengukuran capaian kinerja tahun 2022 pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran capaian kinerja tahun 2022**  
**BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat**

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi
1	Sasaran 1.1 Meningkatnya kualitas perencanaan	Indeks kualitas prencanaan	73	76,30
2	Sasaran 2.1 Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	78,25	76,69
3	Sasaran 2.2 Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	83	93,66

*Sumber : LKJLP BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat 2022*

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa performa capaian kinerja cukup baik ditandai dengan adanya realisasi yang melebihi target, tapi masih terbilang menurun pada sasaran akuntabilitas kinerja organisasi yang artinya pada aspek akuntabilitas ini semua progress capaian kinerja harus benar-benar di pertanggungjawabkan. Jadi capaian sasaran kinerja pada tahun 2022 belum 100%

sesuai tujuan. Selain itu belum optimalnya kinerja pegawai juga bisa dilihat dari indikator nilai tujuan kerja pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat pada tabel 1.2 sebagai berikut

**Tabel 1.2**  
**Nilai Komponen Perencanaan Kinerja 2020-2021**

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
			2020	2021
1	Perencanaan kinerja	30	25,20	25,22
2	Pengukuran kinerja	25	17,76	18,32
3	Pelaporan kinerja	15	11,79	12,09
4	Evaluasi internal	10	7,50	7,71
5	Capaian kinerja	20	13,91	14,12
Total	Nilai hasil evaluasi	100	76,16	77,52

*Sumber : LKJLP BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat 2022*

Dilihat dari tabel 1.2 dapat diambil kesimpulan bahwa nilai dari komponen perencanaan pekerjaan pegawai tidak mengalami kenaikan yang signifikan dari target yang sudah ditentukan , maka dari itu komponen perencanaan kinerja pegawai belum cukup berhasil. Dapat dilihat dari capaian nilai hasil evaluasi pada tahun 2020 dan 2021 yang masih jauh untuk mencapai angka 100, yang mana tahun 2020 senilai 76,16 dan pada tahun 2021 77,52.

Dari uraian diatas maka hal tersebut lah yang melatar belakangi penelitian ini dengan judul **PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENNING.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Pengembangan karir pada pegawai BAPPEDA kurang maksimal.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor
3. Kurangnya support atas lingkungan kerja di BAPPEDA sehingga target kinerja pegawai yang maksimal belum terpenuhi
4. Terjadinya ketidaknyamanan antar pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
5. Adanya kesenjangan karir pegawai di BAPPEDA yang mengakibatkan kurang optimalnya kinerja
6. Kinerja pegawai yang tidak baik akan memunculkan persepsi negative dan akan berdampak pada lingkungan kerja pegawai itu sendiri
7. Adanya dampak pengaruh kurangnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
8. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan kurang cepatnya respon pegawai terhadap pekerjaan mereka
9. Belum sempurnya capaian kerja pegawai yang menyebabkan kepuasan kerja tidak maksimal
10. Kurangnya faktor pendorong aspek-aspek pengembangan karir pada pegawai BAPPEDA

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian ini berfokus dan lebih terarah maka peneliti perlu membatasi masalah yang diteliti dimana variabel bebas (variabel independent) yaitu *Career development* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sumatera Barat.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dijabarkan rumusan masalahnya sebagai berikut

1. Apakah *career development* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah *career development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA provinsi Sumatera Barat?
6. Apakah *career development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat

1. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut

### 1. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terhadap peneliti sendiri, terutama terkait *career development* lingkungan kerja kepuasan kerja hingga kinerja karyawan

### 2. Bagi BAPPEDA

Diharapkan dapat menjadi acuan untuk melakukan evaluasi terkait permasalahan yang di angkat pada penelitian ini terutama pada masalah *career deelopment*, lingkungan kerja,kinerja pegawai dan kepuasan kerja, serta menjdi lebih baik lagi seterusnya.

### 3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja sebagai pegawai yang berhubungan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini menjadi lebih baik terutama peneliti juga mengangkat variabel

yang sama seperti *career development*, kinerja pegawai, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.