

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas.s

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya se orang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja

Kantor Camat Sungai Pagu Merupakan organisasi atau lembaga dalam naungan pemerintah Kecamatan ,sebagai mana dalam aktivitasnya pemerintah kecamatan dalam hal ini Camat beserta pegawainya dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi dan berkopeten guna untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat ,untuk itu diperlukan pemerintah yang benar-benar berfungsi sebagai pelayanan

masyarakat/publik servis dan bukan sekedar menjadi alat pemerintah. Selain itu Camat harus membangun suasana kerja yang nyaman untuk para pegawainya untuk memperhatikan segala kebutuhan kerja dan bisa menciptakan tempat kerja yang baik sehingga nantinya para pegawai memiliki segala kompetensi dalam melaksanakan kerjanya, serta pengembangan karir sangat diperlukan untuk memicu pengembangan diri dalam bekerja, akan tetapi pengembangan karir itu bersumber dari dalam diri pribadi SDM itu sendiri supaya meningkatkan dirinya sendiri dengan menggunakan potensi yang tertanam dalam dirinya sendiri dan melibatkan para kerjanya

**Tabel 1.1**

**Pegawai Kantor Camat Sungai Pagu**

<b>NO</b>	<b>Keadaan Pegawai</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pegawai Tetap/PNS	9	17	26
2	Tenaga Kontrak	2	5	7
3	Tenaga bakti	0	3	3
<b>Total Pegawai</b>				<b>36</b>

*Sumber: Sekretariat Kantor Camat Sungai Pagu*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa keadaan pegawai data pegawai Tetap/PNS dengan jumlah keseluruhan berjumlah 9 orang pegawai laki-laki dan 17 orang pegawai perempuan sedangkan data tenaga kontrak berjumlah 2 orang laki-laki dan 3 orang perempuan

dan sedangkan tenaga bakti pada kantor Camat Sungai Pagu hanya perempuan saja yang berjumlah 3 orang pegawai.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Sungai Pagu ,terdapat permasalahan antara lain Pengembangan Karir Penelitian juga Melakukan sebuah wawancara Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Sungai Pagu yang didasarkan pada senioritas pegawai . Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk di naikan golongan jabatan sedangkan pegawai yang baru tidak di promosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja

Penelitian juga melakukan pengamatan pada kompetensi ,masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas,seperti hal lainnya penggunaan pada peralatan kantor yang masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya Skill dalam bekerja membuat kineja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu

Peneliti juga melakukan pengamatan pada keterlibatan karyawan pada Kantor Camat Sungai Pagu bahwa kurangnya produktivitas dan efisiensi dalam bekerja untuk membantu suatu organisasi dan juga kurangnya rasa keterlibatan kerja yang dimiliki oleh Karyawan pada Kantor Camat Sungai Pagu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis

tertarik untuk melakukan Penelitian tentang :**“Pengembangan Karir dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *employee Engagement* Pada Kantor Camat Sungai Pagu “**

Menurut(Arumbarkah, 2020) pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi. Karir seseorang yang berjalan dengan baik akan membawa pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut(Widodo, 2015) Pengembangan karier pegawai yang efektif akan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik

Menurut(Sutrisno, 2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan

Menurut(Edison, 2019) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan

yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. yaitu aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan hasil langsung. pada dasarnya, kinerja adalah suatu yang individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya

Menurut **(Wibowo dalam, 2017)** juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut

Menurut **(Mokalu et al, 2019)** kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu

Menurut **(Aon Hewitt, 2017)** mendefinisikan *employee engagement* sebagai tingkat investasi psikologis karyawan di organisasi mereka yang dicirikan dengan *say* (berbicara positif tentang organisasi), *stay* (memiliki keinginan untuk tinggal) dan *strive* (berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi,

dan penghayatan dalam bekerja. *Employee engagement* juga ditunjukkan pada usaha karyawan dalam memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi dan memiliki komitmen terhadap organisasi dalam kontrak kerja mereka

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Pengembangan karir karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu yang berdampak pada kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu
2. Kurangnya Kompetensi yang dilakukan pegawai yang berdampak pada kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu
3. Minimnya pengembangan karir atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak Pada Kantor Camat Sungai Pagu
4. Kurang nya *employee engagement* karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu
5. Kurangan nya dorongan dari Camat atas kinerjakaryawan
6. Kinerja karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti tidak mempunyai kopetensi yang tinggi
7. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan karena tidak ada dorongan atau motivasi yang baik

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Pengembangan Karir (X1), Kompetensi (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai Terkait (Y) dan *Employee Engagement* (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Sungai Pagu

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *employee engagement* Pada Kantor Camat Sungai Pagu?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement* Pada Kantor Camat Sungai Pagu ?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu?

6. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagemet* sebagai variabel intervening Pada Kantor Camat Sungai Pagu?
7. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel interveing Pada Kantor Camat Sungai Pagu?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengebangan karir terhadap *employee engagement* Pada Kantor Camat Sungai Pagu
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *employee engagemen* Pada Kantor Camat Sungai Pagu
5. Untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Camat Sungai Pagu



6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening Pada Kantor Camat Sungai Pagu
7. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagemet* sebagai variabel intervening Pada Kantor Camat Sungai Pagu

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Pengaruh nya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervining Pada Kantor Camat Sungai Pagu

### **2. Bagi Perusahaan**

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Camat Sungai Pagu yang berkaitan dengan Pengembangan Karir, Kompetensi, Employee Engagement dan Kinerja Karyawa agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk

### 3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya