

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan di mana individu merencanakan dan mengelola perjalanan profesional mereka untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam dunia yang terus berubah, penting bagi setiap orang untuk memiliki strategi yang jelas dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup pelatihan tambahan, pendidikan lanjutan, atau pengalaman kerja yang beragam. Dengan memahami tren industri dan kebutuhan pasar, individu dapat menyesuaikan rencana karir mereka agar tetap kompetitif dan relevan.

Selain itu, pengembangan karir juga melibatkan pencarian peluang untuk pertumbuhan dan promosi di dalam organisasi. Membangun jaringan profesional yang kuat dan mencari mentor dapat memberikan wawasan berharga dan membuka pintu untuk kesempatan baru. Keterampilan interpersonal dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan juga sangat penting dalam proses ini. Dengan pendekatan yang proaktif dan berorientasi pada tujuan, individu dapat mencapai kesuksesan yang lebih besar dalam karir mereka dan menemukan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengembangan karir merupakan proses yang berkelanjutan dan dinamis, di mana individu berusaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam bidang tertentu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan tujuan pribadi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti dukungan dari

atasan dan kesempatan pelatihan. Dalam konteks ini, individu yang aktif mencari peluang untuk belajar dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja cenderung memiliki jalur karir yang lebih sukses dan memuaskan.

Selain itu, penelitian juga mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang efektif sering kali melibatkan perencanaan yang matang dan penetapan tujuan jangka panjang. Dengan merujuk pada studi-studi sebelumnya, kita dapat melihat bahwa individu yang memiliki rencana karir yang jelas dan terstruktur lebih mampu mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan baru, membangun jaringan profesional, dan mencari umpan balik yang konstruktif. Oleh karena itu, pengembangan karir yang terencana dan didukung oleh penelitian yang relevan dapat meningkatkan peluang individu untuk mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi pengembangan karir adalah disiplin kerja. Hasibuan (2015) kedisiplinan karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan di suatu perusahaan untuk mencapai semua tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Wardianto (2018) menambahkan disiplin kerja kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatuyang bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung aturan tersebut. Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini mendorong

semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan membantu Masyarakat.

Pengembangan karir merupakan proses yang penting bagi setiap individu dalam mencapai tujuan profesional mereka. Dalam dunia kerja yang terus berubah, memiliki rencana pengembangan karir yang jelas dapat membantu seseorang untuk tetap relevan dan kompetitif. Salah satu aspek kunci dalam pengembangan karir adalah motivasi kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang, baik melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, maupun pengalaman kerja yang berharga. Motivasi ini tidak hanya mendorong individu untuk meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga membantu mereka untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dalam karir mereka.

Selain itu, motivasi kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, berbagi pengetahuan, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tim, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung pengembangan karir. Dengan demikian, pengembangan karir yang didorong oleh motivasi kerja yang kuat dapat menghasilkan individu yang tidak hanya sukses secara profesional, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karir di kantor badan keuangan dan aset daerah sering kali dihadapkan pada berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Salah satu tantangan utama adalah kurangnya kesempatan untuk pengembangan

profesional yang memadai. Banyak pegawai merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan sehari-hari tanpa adanya jalur yang jelas untuk kemajuan karir. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, di mana pegawai merasa bahwa usaha dan dedikasi mereka tidak dihargai, sehingga berpotensi mengurangi produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Selain itu, faktor lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi pegawai. Di kantor badan keuangan dan aset daerah, sering kali terdapat tekanan yang tinggi untuk memenuhi target dan standar kinerja. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan ini dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan pelatihan yang relevan, dan mendorong komunikasi terbuka. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan karir mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

Organisasi perlu mengutamakan komunikasi efektif dan efisien untuk menjamin suksesnya usaha yang dijalankan dalam sebuah organisasi. Pemimpin dan bawahan harus mengutamakan komunikasi dalam bertukar sumber daya dan pemikiran. Bawahan juga memegang peran penting dalam menjalankan sebuah organisasi, misalnya dalam melaporkan kemajuan target atau laporan masalah-masalah yang menghambat tercapainya tujuan dari organisasi. Dalam hal ini dapat membantu pemimpin dalam menyusun dan memahami tentang apa yang akan terjadi dan juga akan merencanakan strategi yang akan diterapkan.

Konsep kepemimpinan yang bernama Leader Member Exchange (LMX). Menurut Robbins dan Judge (2015) Leader Member Exchange (LMX) adalah sebuah konsep tentang hubungan yang terjalin antara pemimpin dan bawahan yang terbagi dalam 2 kelompok, yaitu kelompok luar dan kelompok dalam, yang termasuk kelompok dalam akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok luar.

Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu, tetapi juga pada hubungan yang terjalin antara pemimpin dan anggota tim. Konsep Leader Member Exchange (LMX) menekankan pentingnya interaksi dan hubungan yang berkualitas antara pemimpin dan bawahannya. Dalam konteks ini, pengembangan karir dapat dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memahami dan mendukung kebutuhan serta aspirasi anggota tim. Ketika pemimpin memberikan perhatian dan bimbingan yang tepat, anggota tim merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Selain itu, hubungan yang positif dalam LMX dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir. Ketika anggota tim merasa dihargai dan diakui oleh pemimpin mereka, mereka cenderung lebih terbuka untuk mengambil inisiatif dan mencari peluang pengembangan diri. Pemimpin yang efektif akan mendorong anggota tim untuk mengeksplorasi jalur karir yang sesuai dengan minat dan bakat mereka, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, pengembangan karir yang didukung oleh hubungan LMX yang

kuat tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan, menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif.

Permasalahan pengembangan karir yang berkaitan dengan Leader Member Exchange (LMX) di kantor badan keuangan dan aset daerah sering kali muncul akibat ketidakjelasan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Dalam konteks ini, LMX berfokus pada kualitas interaksi antara pemimpin dan bawahannya, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja individu. Ketika hubungan ini tidak terjalin dengan baik, anggota tim mungkin merasa terabaikan atau kurang mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan karir mereka. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat turnover, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, permasalahan lain yang sering dihadapi adalah kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional yang adil dan merata di antara anggota tim. Dalam banyak kasus, pemimpin mungkin lebih cenderung memberikan perhatian dan peluang kepada anggota yang memiliki hubungan lebih dekat dengan mereka, sehingga menciptakan ketidakadilan di dalam tim. Ketidakadilan ini dapat menghambat pengembangan karir anggota yang lain, yang merasa tidak mendapatkan akses yang sama terhadap pelatihan, promosi, dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi yang memastikan bahwa semua anggota tim mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkembang, serta membangun hubungan yang positif dan produktif antara pemimpin dan anggota.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam pengembangan karir individu di dalam organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan konsep Leader Member Exchange (LMX) menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim dapat memperkuat motivasi tersebut. Dengan membangun hubungan yang saling percaya dan mendukung, pemimpin dapat mendorong anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan karir yang lebih baik, dan juga Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja Dan Leader-Member Exchange Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”

1.2.Batasan Masalah

Batasan masalah dari disiplin kerja, motivasi, dan Leader Member Exchange (LMX) terhadap pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fokus pada batasan masalah disiplin kerja mencakup hal-hal Kepatuhan terhadap jam kerja, Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan Perusahaan Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
2. Meneliti faktor-faktor motivasi yang berperan dalam pengembangan karir, termasuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Batasan ini akan mengeksplorasi bagaimana motivasi karyawan dapat mempengaruhi ambisi dan pencapaian karir mereka.
3. Menganalisis hubungan antara pemimpin dan anggota tim serta dampaknya terhadap pengembangan karir. Batasan ini akan mencakup bagaimana

kualitas hubungan LMX dapat mempengaruhi peluang pengembangan karir, dukungan, dan umpan balik yang diterima oleh karyawan.

1.3.Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Apakah Leader Member Exchange berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Apakah disiplin kerja, Motivasi dan Leader Member Exchange berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.4.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diuraikan, tujuan dari kajian masalah ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan
3. Untuk mengetahui apakah Leader Member Exchange berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, Motivasi dan Leader Member Exchange berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang mendalam dan menyeluruh, khususnya bagi para peneliti dan lembaga pendidikan. Idealnya, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam banyak aspek, yaitu :

1. Bagi Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang sejauh mana pengaruh disiplin kerja, Motivasi Dan Leader-Member Exchange Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dan Sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan dasar oleh organisasi untuk pengambilan kebijakan tentang disiplin kerja, Motivasi Dan Leader-Member Exchange serta Pengembangan Karir Pegawai

2. Bagi Peneliti

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam mengamati permasalahan serta membantu memberikan sumbangan pikiran bagi organisasi/perusahaan.
- b. Penulis dapat mengaplikasikan ilmunya secara langsung dengan menghadapi kondisi secara nyata di lapangan dan mengasah kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian dengan metode ilmiah

3. Bagi Universitas Labuhanbatu

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber untuk mengembangkan kegiatan keilmuan dan pendidikan, khususnya untuk program pascasarjana program studi ilmu manajemen
- b. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkannya.