

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi atau perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Sumber daya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang yang harus ditingkatkan efisien dan produktifitasnya. Untuk menciptakan hal tersebut, maka perusahaan atau instansi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada para pegawainya dan memungkinkan pegawainya untuk meningkatkan kemampuan serta mengembangkan keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Sebuah instansi atau perusahaan dalam menciptakan kondisi yang dapat memberikan dorongan kepada pegawainya karena memiliki tujuan untuk mencapai tingkat maksimal agar instansi atau perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Disamping itu, kualitas sumber manusianya juga sangat menentukan suatu keberhasilan sebuah instansi. Apabila didalam suatu

institusi tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja pegawainya akan tinggi dan hasil yang diperolehnya juga akan maksimal. Kinerja pegawai dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan dalam bekerja serta besarnya imbalan yang diberikan oleh organisasi atau instansi, serta oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut (Kadarisman, 2018) dapat bahwa dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan atau instansi perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satunya melalui pengembangan karir pegawainya. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan dorongan kepada pegawai agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak pimpinan adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi pegawai selama mereka bekerja di instansi. Untuk sebagian pegawai peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang

akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap Instansi.

Ada beberapa pola yang dapat diterapkan sebuah organisasi atau instansi pemerintahan agar terjaga dan terpelihara sumber daya manusia yang ada, salah satunya adalah dengan memonitor perkembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan karir ialah peningkatan pribadi yang di usahakan seseorang agar tercapai rencana karir.

Oleh sebab itu maka pengembangan karir adalah upaya diri sendiri pegawai untuk meraih karir yang diinginkannya, yang didukung sepenuhnya bagian sumber daya manusia, pimpinan ataupun orang yang ada disekitarnya. Selain dari pada itu harus ada upaya dari individu dalam meningkatkan kemampuannya untuk menyusun rencana karirnya dimasa kini dan dimasa depan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Kualuh Hilir, terdapat permasalahan antara lain pengembangan karir, hasil wawancara dengan beberapa pegawai mereka menyatakan bahwa tentang Pengembangan karir yang didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikan golongan jabatannya (*grade*) sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja. Kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification*, dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu.

Selain pengembangan karir, disiplin juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan, akan memiliki kinerja yang rendah.

Kedisiplinan diartikan apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pra riset penulis di Kantor Camat Kualuh Hilir, tingkat disiplin pegawai masih dikatakan kurang baik. Hal ini terlihat dari keterlambatan masuk kerja, pelanggaran ketentuan jam kerja, tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik, dan masih ada pegawai yang tidak paham dan taat terhadap peraturan organisasi. Keterlambatan tersebut mengakibatkan pelayanan terhadap masyarakat menjadi terhambat dan berjalan dengan lambat. Pegawai juga sering mengabaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pencapaian target kerja tidak tercapai dan terjadi penumpukan kegiatan. Dapat diartikan bahwa tingkat disiplin pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir masih rendah dan penegasan dalam penerapan peraturan tentang disiplin pegawai masih kurang optimal.

Selain pengembangan karir dan disiplin kerja, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan

dan kesan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya sikap saling menghargai sesama rekan kerja, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan berdampak pada kepuasan bagi pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada kepala Bagian Kepegawaian Kantor Camat Kualuh Hilir pada tanggal 03 Januari 2023, diketahui bahwa kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja di instansi masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama tim yang harusnya menjadi suatu kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu, keterlambatan pengumpulan tugas harian dan mingguan kepada atasan mengakibatkan penumpukan tugas. Keterlambatan tersebut akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri pegawai sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama rekan kerja.

Ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman pegawai karena pegawai lain yang keluar masuk ruangan dengan sembarangan yang mengakibatkan ruang kerja menjadi ramai, sehingga pegawai lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Kondisi fisik instansi yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ukuran dan

tata letak ruang kerja mereka yang belum sesuai dan kurang luas mengakibatkan tumpukan tugas pegawai mengganggu pegawai lain, suasana kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik. Kemudian, belum tersedianya musholla, menandakan belum adanya fasilitas yang memadai. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Fenomena - fenomena di atas merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai sehingga hasil dan prestasi kerja kurang optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan pegawai, disiplin, kompetensi, motivasi, kompensasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir”**.

## **B. Batasan dan Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka batasan dan perumusan masalah adalah sebagai berikut :

### **1. Batasan masalah**

Batasan masalah dalam penelitian lebih membatasi variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel independen Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja.

## **2. Perumusan masalah**

- a. Apakah Pengembangan Karir ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
- b. Apakah Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
- c. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
- d. Apakah Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

##### **1. Bagi Penulis**

Merupakan peluang besar untuk menggali dan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen khususnya yang berkenaan dengan pengembangan karir, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

##### **2. Bagi FEB Universitas Labuhanbatu**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan teori sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja.

##### **3. Bagi Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara.**

Gambaran dari riset ini diharapkan bisa menjadi acuan regulasi bagi instansi apa semestinya yang harus diperbuat tentang pengembangan karir, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja di lingkungan Kantor Camat Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### **4. Bagi Penelitian Lain**

Sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi berupa data dan fakta mengenai variabel penelitian sejenis di masa mendatang.