

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu instansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting, manusia bisa dikatakan sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di instansi. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam instansi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh instansi.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap instansi. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektivitas dalam pekerjaan dari sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Instansi pasti mempunyai satu tujuan yang akan dicapai, menciptakan visi dan misi adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan tersebut tercapai. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan di dalam sebuah instansi demi tercapainya tujuan utama tersebut, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan organisasi dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja pegawai, setiap instansi pasti akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan instansi.

Peneliti melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. Dinas ini mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang penempatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Semangat untuk menghasilkan kemajuan di bidang oleh motivasi yang kuat untuk menggali dan memanfaatkan potensi penempatan sebagai sumber pemberdayaan masyarakat dan transmigrasi. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya diberi wewenang untuk mengelola pemberdayaan manusia, demi kesejahteraan masyarakat Jawa Barat, dalam dunia organisasi atau instansi, memperhatikan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan, dan apabila instansi tidak perhatian kepada kinerja pegawainya maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan oleh instansi, seperti hasil kerja yang kurang maksimal sehingga akan mengakibatkan sulitnya mencapai hasil kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur Negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pegawai merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan keberhasilan atau maju mundurnya suatu instansi pemerintahan. Dan untuk mencapai tujuan instansi diperlukan juga pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada di dalam instansi serta pegawai juga harus mampu dalam menjalankan tugas- tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi pasti akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan instansi dapat tercapai.

Dalam mencapai suatu tujuan instansi, kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting karena kinerja pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan pencapaian tujuan instansi tersebut. Karena mengingat betapa pentingnya kinerja para pegawai, sehingga sering kali kinerja menjadi masalah yang harus diselesaikan guna membantu dalam mencapai suatu tujuannya. Apabila kinerja pegawai menurun maka tujuan yang ingin dicapai oleh instansi akan sulit dicapai yang diakibatkan oleh penurunan kinerja pegawai, sebaliknya apabila kinerja pegawai meningkat maka tujuan akan cepat tercapai oleh instansi. Berikut adalah hasil pra survey kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provisi Jawa Barat:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

No	Pernyataan	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target instansi	6	6	7	5	6	91	100	3,03
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	5	6	9	5	5	91	100	3,03
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	5	6	9	6	4	92	100	3,06
4	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	5	7	5	6	7	87	100	2,9
5	Saya memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja	7	7	6	4	6	95	100	3,16
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>									<b>3,03</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja yang pegawai yaitu 3,03 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai di dinas tenaga kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang yang diharapkan. Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi perusahaan.

Dilihat bagaimana kondisi kinerja di Dinas tenaga kerja tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat dengan rata-rata yaitu pada kisaran 2 dan 3 dari nilai maksimal yaitu 5. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata 2,9 dan nilai tertinggi pada pernyataan nomor 5 dan secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian juga telah melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa staff yang ada di instansi mengenai adanya beberapa variable yang dianggap penting bagi kinerja di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Setelah itu penulis juga melakukan penelitian dengan menyebarkan pra survey kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

Adapun kriteria penilaian kinerja pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat :

**Tabel 1.2**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Rentang Skor	Kualifikasi
1.	91-100	Sangat baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Tabel 1.2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir nilai 0-50% dengan klasifikasi sangat buruk.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat kurang optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kerjasama karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 30 responden pada karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasi adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat di tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Faktor-Faktor yang Mungkin Mempengaruhi Kinerja**  
**Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

No	Variabel	Skor Rata-rata
1.	Pengembangan Karir	33,3
2.	Lingkungan Kerja	3,20
3.	Motivasi	3,98
4.	Disiplin	3,75
5.	Kepemimpinan	4,28
6.	Kompetensi	4,1
7.	Kompensasi	4,02

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bisa dilihat bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga memepengaruhi kinerja dan menunjukan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja yang hasilnya di duga dapat memepengaruhi kinerja . Hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yaitu adalah pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawan. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok atau team dan bukan merupakan pekerjaan yang dilakukan secara individu..

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja pegawai penulis melakukan kuesioner pra survey mengenai 2 variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh yaitu pengembangan karir dan lingkungan kerja. Berikut dibawah ini data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survey mengenai Pengembangan karir di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir Dinas**  
**Tenaga Kerja dan Transmigrasi**

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Pengembangan Karir	Saya merasa instansi adil dalam karir	1	19	3	6	1	103	3,43
		Saya merasa instansi menghargai potensi karyawan	2	14	10	4	0	104	3,4
		Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya	6	13	6	3	2	106	3,5
		Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir Kedepannya	8	10	9	1	2	110	3,66
		Saya mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja saya baik	3	8	12	3	4	81	2,7
<b>Skor Rata-Rata Pengembangan Karir</b>								<b>3,33</b>	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan table 1.4 variabel dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yang dapat

dikatakan kurang, ditandai dengan hasil nilai skor rata-rata sebesar 3,33 dan terdapat dimensi yang kecil yaitu tingkat kepuasan belumsesuai dengan yang diharapkan sehingga pengembangan karir yang dialami oleh karyawan dengan nilai rata-rata 2,7. Hal ini berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar instansi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Pola pengembangan karir pegawai adalah pola pembinaan, pengembangan pegawai yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan serta masa jabatan sejak pengangkatan pertama hingga pensiun. Melihat fenomena pada saat ini, dihadapkan pada berbagai perubahan dan ketidakpastian yang sulit diramalkan. Kurun waktu yang sarat dengan ketidakpastian dan perubahan ini dikenal sebagai periode yang “*turbulent*” perubahan tersebut akan mempunyai dampak pada penyelenggaraan pemerintahan.

Upaya lain yang bisa digunakan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara menyipkan lingkungan kerja yang memadai. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan pra survey kepada 30 orang mengenai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hasil dari pra survey dapat di lihat pada table berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan**  
**Transmigrasi**

No.	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
2.	Lingkungan Kerja	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	2	8	9	2	9	98	3,26
		Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya.	6	9	5	5	5	84	2,8
		Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik.	3	8	12	3	4	81	2,7
		Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih Nyaman	8	10	9	1	2	110	3,66
		Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam Bekerja	2	14	10	4	0	104	3,4
		Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya	1	19	3	6	1	103	3,43
		<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan table 1.5 dari hasil kuesioner mengenai variable lingkungan kerja memiliki skor rata-rata 3,20. Maka dapat di ketahui dimensi nilai rata-rata

kecil yaitu sebesar 2,7 hal ini menunjukkan Kualitas udara disekitar tempat bekerja karyawan kurang baik. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan karyawan, masih banyak karyawan yang belum mematuhi aturan kebersihan.

Setelah melakukan menyebarkan kuesioner perusahaan yang terkait dengan variable penelitian bahwa di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat mendapatkan hasil yang rendah di dibandingkan dengan instansi lain. Hal ini menjadikan alasan penulis untuk memilih objek penelitian. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan instansi kerja yang optimal sangatlah penting.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil survey pendahuluan maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA BARAT”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah, didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah berikut:

1. Pengembangan karir
  - a. Karyawan merasa instansi kurang adil dalam karir.
  - b. Karyawan tidak mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir.
  - c. Karyawan merasa instansi tidak menghargai potensi karyawan.
2. Lingkungan kerja
  - a. Penerangan yang terlalu terang menimbulkan rasa panas.
  - b. Kualitas udara di sekitar tempat bekerja saya kurang baik.
  - c. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja tidak mendukung jalannya pekerjaan .
3. Kinerja
  - a. Karyawan dalam menyelesaikan tugas kurang maksimal dalam mencapai target instansi.
  - b. Karyawan kurang memiliki pengalaman kerja.
  - c. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengembangan karir pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

3. Bagaimana kinerja pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja secara parsial maupun simultan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan sebuah penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengembangan karir di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Kinerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
4. Besarnya pengaruh Pengembangan karir, Lingkungan kerja terhadap kinerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis
  - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai Pengembangan karir pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
  - b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai Lingkungan kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
2. Bagi Instansi

Hasil dalam penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan juga masukan positif yang bermanfaat mengenai pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja terhadap kinerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat.
3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.