

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi berdiri untuk mencapai tujuan dengan visi misi yang diciptakan. Dalam membangun visi misi untuk mencapai sebuah tujuan, dibutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia berfungsi menjadi perencana dan penggerak, paling utamanya diprioritaskan dan diamati pengaturannya secara baik, ketersediaan ataupun kemampuan. Sumber daya manusia yang dituju dalam hal ini adalah pegawai suatu organisasi. Organisasi perlu menyadari akan pentingnya kinerja dari pegawai. Peningkatan tingkat kinerja yang menghasilkan keuntungan bagi organisasi, disebabkan oleh kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja pegawai yaitu hasil kerja orang ataupun kelompok didalam organisasi, sukses dipenuhi pada tugas juga tanggungjawabnya pada pekerjaan. Hasil pekerjaan ini kuat hubungannya dalam terpenuhinya tujuan organisasi, namun kinerja pegawai terkadang muncul permasalahan yang akan berdampak buruk terhadap organisasi. Fenomena yang selalu muncul yaitu kinerja instansi telah sangat baik akan terganggu, langsung ataupun tidak langsung, akibat sikap pegawai yang sulit untuk dihindari (Susanti & Palupiningdyah, 2016).

Masalah umum yang sering terjadi terkait kinerja pegawai yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi, yaitu disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir pegawai, lalu terdapat masalah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi. Hal ini menyebabkan penurunan efisiensi keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Pemimpin sering mengabaikan keadaan yang dapat merugikan dan tetap banyak orang belum mengetahui apa yang dapat dilakukan untuk memberi kenyamanan pada pegawai, hingga pegawai memberikan timbal balik yang menguntungkan bagi organisasi.

Masalah terkait kinerja pegawai pun terjadi pada salah satu instansi Indonesia berdasarkan penelitian dari Kulsum & Indrarini (2023), yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Berlandaskan temuan

observasi yang sudah dilaksanakan, pemahaman pegawai dalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan ini belum sesuai dengan budaya organisasi di tempat kerja tersebut. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi, seperti pegawai terlambat menyelesaikan pekerjaan dan pegawai asyik mengobrol saat waktu kerja. Adapun hal lingkup kerja, fenomena yang berlangsung dalam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan adalah Situasi kantor ramai dan beberapa ruangan yang pendinginnya tidak bekerja. Hal tersebut mampu menurunkan kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan, sebab tak nyaman dan tidak efektif.

Adapun Masalah terkait kinerja pegawai selanjutnya terjadi di Dinas Kesehatan Kabupaten Tangerang, berdasarkan penelitian oleh Permatasari et al. (2021). Fenomena yang ditemui adalah permasalahan dalam pengembangan karir yang belum sesuai dengan dasar aturan yang tertera. Terlihat ketidaksesuaian implementasi pelaksanaan pengembangan karir pegawai, terutama dalam segi kepastian, profesionalisme, transparan dan keadilan. Apabila hal ini berlanjut, instansi dapat menurun dan mengalami keterlambatan pencapaian tujuan, yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang menurun dan tidak bersemangat dalam menjalani pekerjaan.

Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman dengan melakukan penelitian di Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan yang terletak di Jalan Prapanca Raya No.9, Kota Jakarta Selatan. Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pembangunan wilayah bagian Jakarta Selatan, dengan populasi yang padat dan beragam. Kinerja karyawan jadi faktor khusus menentukan efektivitas kebijakan dan program yang diimplementasikan, kualitas layanan publik terhadap kebutuhan masyarakat sangat dipengaruhi oleh profesionalisme pegawai. Penting menilai bagaimana pegawai dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi pembangunan yang berkelanjutan di wilayah Jakarta Selatan.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta
Selatan Tahun 2021 - 2023

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas	100%	96,60 %	88,30 %	93,74 %
2.	Kuantitas	100%	91,28 %	91,45 %	92,44 %
3.	Tanggung Jawab	100%	91,28 %	91,45 %	93,74 %
4.	Kerja Sama Tim	100%	93,43 %	93,51 %	95,29 %
Rata Rata			93,15 %	91,18 %	93,80 %

Sumber: Data Primer Kantor Walikota Jakarta Selatan, data diolah

Berlandaskan tabel 1.1 simpulannya realisasi kinerja karyawan di Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan pada periode 2021-2023, data secara keseluruhan belum mencapai target dan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2021, rata-rata pencapaian kinerja pegawai mencapai 93,15%, kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan hingga 91,18%, lalu pada tahun berikutnya mengalami peningkatan hingga mencapai 93,80%. Artinya, kinerja pegawai belum optimal. Maka harus dilaksanakan studi lanjutan guna menganalisis faktor memengaruhi kinerja pegawai juga upaya untuk memperbaiki dan mengevaluasi hambatan pencapaian yang ada.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dapat dengan menfokuskan perhatian pada pengembangan karir pegawai untuk meningkatkan pula kualitas kerja pegawai. Pengembangan karir merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja serta meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pengembangan karir wajib diterapkan dengan terencana juga terus menerus. Terbukanya kesempatan karir diikuti dengan tujuan karir sesuai juga wajar mampu memunculkan sebuah prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak dalam pengembangan karir pegawai ialah pencapaian hasil kerjanya untuk melakukan tugas yang dipercayakan oleh pemimpin (Siagian, 2019).

Pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan sudah diteliti sebelumnya pada studi terdahulu, berupa studi yang dilaksanakan Yuliana & Kusdiyanto (2023), hasil penelitian tersebut, dinyatakan perkembangan karir mempunyai dampak negatif pada kinerja karyawan atau pegawai. Sebab, karyawan merasa cukup hingga tidak perlu meningkatkan pengembangan karir dalam hal Pendidikan. Namun, penelitian tidak sejalan pada studi yang dilakukan Irawan et al. (2023), menunjukkan perkembangan karir berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa, sebab menunjukkan makin baik pengembangan karir, artinya makin baik pula kinerja karyawan.

Selain Pengembangan Karir, ada faktornya dapat diyakini memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, yakni Lingkungan Kerja. lingkungan kerja ialah kehidupan keseharian diri seseorang di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, Lingkungan Kinerja baik mampu menaikkan ide juga semangat dalam bekerja, keterbalikannya apabila lingkungan kinerja yang tak mendukung maka bisa menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dengan suasana mendukung memberi keamanan juga membuat para pekerja bisa mampu bekerja dengan maksimal dan Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan saat melaksanakan tanggungjawab pada instansi tempat bekerja (Nabawi, 2019). Lingkungan Kerja perlu memadai sebagai sarana kenyamanan setiap individu pegawai. Kenyamanan seorang pegawai dibutuhkan untuk mendorong pegawai dalam hal menaati Budaya Organisasi dalam suatu instansi.

Faktor selanjutnya yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi terdapat berbagai perusahaan saat ini membentuk perilaku pegawai. Sehingga kebiasaan dan budaya yang mendominasi di suatu perusahaan, harus dan mampu diikuti seorang pegawai yang berada di instansi tersebut.. Padahal belum tentu karakteristik individu pegawai sesuai dengan budaya yang

mendominasi tersebut, namun pegawai diharuskan untuk menyesuaikan dengan budaya tersebut. Interaksi antar sesama rekan kerja dapat terganggu akibat perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut, namun apabila terbiasa akan budaya tersebut maka tidak memperlmasalahkan, tetapi akan muncul masalah dari perilaku adaptasi dari pegawai yang baru. Menurut Asbari et al. (2019) menyebutkan budaya organisasi ialah kesempatan terbentuk dari instansi guna menghasilkan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan instansi.

Berdasarkan latar belakang berhubungan pada faktor yang mampu memengaruhi kinerja pegawai, penulis berminat melaksanakan penelitian di Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan dengan judul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan**”

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang, masalah penelitian akan diteliti pada studi ini ialah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Memahami dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.
- b. Memahami dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Memahami dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Penelitian

Berlandaskan masalah penelitian, dapat diambil manfaat yaitu :

a. Teoritis

Temuan studi mampu di jadikan informasi tambahan pihak lainnya untuk memotivasi studi lanjutan dan dapat meningkatkan pengetahuan pembaca perihal pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Praktis

Sebagai informasi tambahan dan sebagai masukan terhadap organisasi atau perusahaan dengan diharapkannya dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang sedang di hadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

