

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas terlebih di era sekarang ini. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik pula kualitas kinerja pegawai. Dinas sosial yang merupakan unsur pelaksana pemerintah pada bidang sosial. Dinas sosial memiliki tugas melaksanakan sebagian tugas umum pemerintah di bidang kesejahteraan sosial. Sehingga suatu organisasi atau instansi sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia dalam menciptakan kualitas tenaga kerja. Setiap instansi harus mampu menciptakan tenaga kerja yang baik agar mampu menghasilkan kinerja, sehingga tercapainya tujuan suatu instansi atau organisasi. Untuk mampu menciptakan kinerja yang tinggi, maka organisasi menciptakan kondisi yang mampu mendorong kinerja pegawai pegawai.

Menurut Kasmir (2018:182), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan prilaku kerja seseorang yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dierikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja

baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Data jumlah pegawai Dinas Sosialis Provinsi Jawa Timur yang PNS beserta bidang masing-masing, diantaranya Bagian Sekretariat 69 orang, Bidang Sumber daya Sosial 20 orang, Bagian lingkungan sosial 37 orang, Bagian rehabilitasi sosial 13 orang dan Bagian pengembangan Sosial 15 orang.

Permasalahan yang sering terjadi dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi adalah rendahnya kualitas tenaga kerja dalam menghasilkan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam menghasilkan kinerjanya tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sebagai kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan kurang semangat atau kegairahan kerja yang tinggi bagi karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang akhirnya meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu penentuan dan penciptaan

lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dikuatkan oleh peneliti Susanto & Halim (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, demikian pula Suwanto (2019), bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Dari penjelasan serta teori tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa peran lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat serta ketertarikan karyawan dalam menjalankan kinerjanya. Untuk itu perusahaan harus mampu menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik kepada karyawannya.

Selain lingkungan kerja, pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga dapat memotivasi meningkatkan kinerjanya. Menurut Kasmir (2018:150) karir adalah jabatan dan kepangkatan yang dimiliki seseorang selama karyawan bekerja. Dengan kata lain karier adalah jalan kehidupan perkerjaan seseorang karyawan selama hidupnya bekerja. Artinya selama seseorang bekerja akan mengalami perubahan jabatan atau kepangkatan. Karier seseorang dapat naik atau turun dalam periode tertentu.

Perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Oleh

karena itu seorang karyawan sangat perlu untuk mengikuti langkah-langkah tertentu yang diperlukan untuk menempuh rencana tersebut.

Menurut Burso (2018:2067), mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.

Ada beberapa permasalahan dalam pengembangan karier ditemukan beberapa pegawai tidak mengetahui secara jelas tentang syarat pengembangan karier yang berlaku di suatu organisasi atau instansi, terdapat pula ada beberapa karyawan yang berupaya mengikuti seminar pelatihan dengan mengikuti seminar yang sesuai dengan bidang pekerjaannya namun belum ada juga keterangan untuk mendapatkan promosi jabatan. Apabila permasalahan ini tidak diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja pegawai. Masalah yang terkait dengan kinerja karyawan juga adalah kurangnya penguasaan kerja terhadap kerja yang dikerjakan pegawai sehingga pegawai tidak mengetahui yang dikerjakannya apakah sesuai atau tidak. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini dikuatkan oleh peneliti Maria Elisabeth Sianturi (2018), pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula Sherren Delani

Muntu, dkk. (2019), pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan serta teori dan hasil penelitian yang sudah di jelaskan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karier dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk membangun semangat atau motivasi karyawan. Karena dengan adanya program pengembangan karier, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga karyawan akan mengeluarkan potensi dalam diri mereka untuk bekerja. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan diharapkan menerapkan program pengembangan karier serta informasi yang jelas mengenai pengembangan karier bagi karyawannya.

Dari penjelasan permasalahan serta teori dan peneliti terdahulu tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir merupakan hal terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur yang merupakan instansi pemerintah sebagai pelayanan terhadap masyarakat, sangat memerlukan SDM yang handal dalam menerapkan lingkungan kerja dan pengembangan karier yang secara baik dan efektif dalam meningkatkan daya tarik kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pernyataan yang telah disampaikan maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merancang rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur?
3. Apakah lingkungan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan oleh penulis, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur?
2. Untuk mengkaji dan mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur?
3. Untuk mengkaji dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Bagi Instansi Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi referensi serta acuan dalam menerapkan lingkungan kerja dan pengembangan karier secara efektif dan baik demi tercapainya kinerja Pegawai yang baik, dalam meningkatkan pencapaian tujuan serta visi misi instansi.

### **1.4.2 Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dan dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

### **1.4.3 Bagi Peneliti**

Untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta menyesuaikan ilmu pengetahuan yang di dapat selama di perkuliahan dan untuk mengungkap permasalahan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.