

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Gabungan kemampuan fisik dan mental seseorang dikenal sebagai sumber daya manusia. Kinerja kerja mereka didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi perilaku dan sifat mereka dibentuk oleh lingkungan dan genetika.

Mengoptimalkan kinerja staf merupakan kesulitan bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, sebuah organisasi pemerintah dengan peran strategis dalam menangani masalah sosial dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam situasi ini, efektivitas Dinas Sosial akan sangat dipengaruhi oleh kemampuannya untuk mengawasi pertumbuhan karier, menawarkan remunerasi yang memadai, dan membagi beban kerja secara adil.

Sebagai prosedur yang terencana dan terkontrol, pengembangan karier membantu karyawan mencapai tujuan profesional yang lebih besar di dalam perusahaan. Dinas Sosial telah dituntut memiliki program pengembangan pekerjaan (pelatihan, promosi, jalur karier) yang tidak efisien, tidak konsisten, atau tidak transparan.

Segala jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa mereka dikenal sebagai kompensasi. Apakah personel Dinas Sosial masih berpikir bahwa struktur remunerasi yang ada adil dan sesuai mengingat ketidakadilan TPP?

Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja mereka. Ada klaim bahwa beban kerja karyawan berlebihan (overloaded), tidak merata, atau tidak sesuai dengan jumlah sumber daya yang mereka miliki.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan standar yang ditetapkan disebut sebagai kinerja karyawan. Ada tanda-tanda bahwa produktivitas staf, kualitas layanan, dan pencapaian tujuan kerja menurun atau masih menghadapi tantangan. Keluhan publik, penundaan program, atau kurangnya upaya staf adalah contohnya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi secara empiris **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**. Mencapai kinerja organisasi yang optimal adalah tujuan dari penelitian ini, dan hasil yang diharapkan akan mencakup saran-saran spesifik untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM).

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah adalah esai singkat yang mengajukan pertanyaan tentang topik yang dibahas penulis. Penulis merumuskan masalah sebagai berikut berdasarkan konteks yang disebutkan di atas:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah pengembangan karir, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini adalah untuk memberikan panduan, fakta, atau informasi. Menemukan informasi baru biasanya menjadi tujuannya. Berikut adalah tujuan dari studi ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karier secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Beban Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dan berkelanjutan, sehingga pelaksanaan tugas dan pelayanan sosial kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal.

2. Bagi Peneliti

Studi ini menambah pemahaman kita tentang bagaimana instansi pemerintah, khususnya

Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, menerapkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Universitas Prima Indonesia akan memperoleh manfaat dari studi ini karena menambah pengetahuan yang berkembang di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kompensasi, dan perkembangan karir terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Tinjauan Teori

1.5.1 Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017), Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan semuanya merupakan bagian dari pengembangan karier, yang berfokus pada pelatihan dan pendidikan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan (2020:31), faktor-faktor pertumbuhan profesional meliputi:

1. Pendidikan.
2. Pelatihan.
4. Mutasi
5. Promosi Jabata
5. Masa Kerja

1.5.2 Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2020) Gaji, bonus, dan tunjangan semuanya merupakan bentuk imbalan yang diterima pekerja atas usaha mereka. Segala bentuk manfaat moneter atau non-moneter yang diterima karyawan dari majikannya sebagai imbalan atas kerja kerasnya dianggap sebagai kompensasi (Afandi, 2021:191). Sebagai indikator kompensasi, Afandi (2021:194) memasukkan hal-hal berikut:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

1.5.3 Beban Kerja

Menurut Rivai (2020) Beban kerja pekerja terdiri dari semua tugas dan aktivitas yang harus mereka lakukan pada tanggal tertentu untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Studi ini mengacu pada indikator beban kerja Budiasa (2021:35), yang mencakup, antara lain, dimensi dan indikator beban kerja:

1. Target Yang Harus Dicapai
2. Kondisi Pekerjaan
3. Penggunaan Waktu Kerja
4. Standar Pekerjaan

1.5.4 Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir

dari upaya seorang karyawan yang diukur berdasarkan kriteria untuk pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2021), berikut adalah parameter untuk mengukur kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Epektifitas

1.6 Penelitian Terdahulu

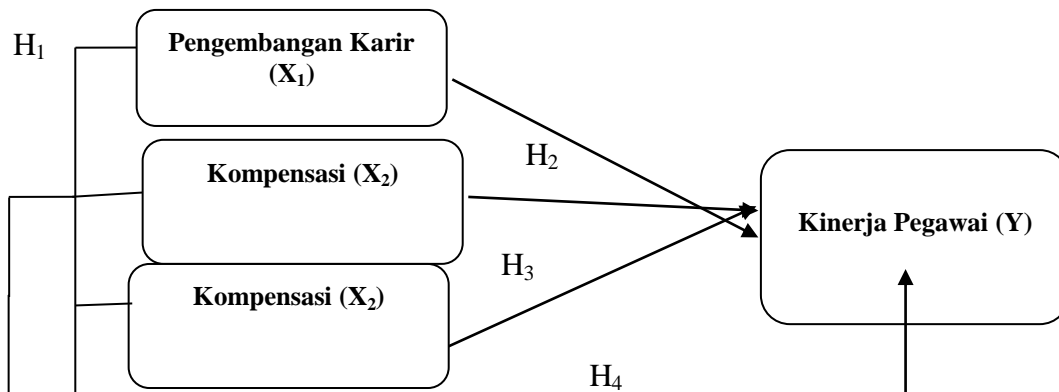
Table 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Variabel	Hasil
1.	Esa Andriani Amirul Mukminin (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi	Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2.	Welsa dan Pratiwi (2025)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: Pengembangan Karir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Akbar dan Sugesti (2023)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Pos internasional bagian ekspor di kantor pos indonesia Mpc bandung	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Wirantari dkk (2024)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur	Dependen: Kinerja Pegawai Independen: beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber: Diolah Penulis,2026

1.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dapat dibuat berdasarkan tinjauan literatur dan studi-studi sebelumnya yang disebutkan di atas. Dampak kemajuan karir (X_1), gaji (X_2), dan beban kerja (X_3) sebagai faktor independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen diteliti dalam studi ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis

Hipotesis penelitian dikembangkan sebagai berikut berdasarkan landasan teoritis, tinjauan pustaka, studi sebelumnya, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan:

H₁: Kinerja karyawan di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karier.

H₂: Di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

H₃: Kinerja karyawan di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja.

H₄: Di Dinas Pelayanan Sosial Provinsi Sumatera Utara, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karier, gaji, dan beban kerja secara bersamaan.