

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan pengembangan karir dan memberikan kompensasi dengan baik oleh suatu organisasi.

Banyak unsur-unsur yang dapat menentukan naik turunnya kinerja pegawai di setiap organisasi. Unsur-unsur tersebut harus selalu diperhatikan oleh organisasi agar tujuan dari organisasi dapat terwujud. Sudah pasti setiap organisasi menginginkan kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang meningkat setiap tahun berjalan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir dapat menjadikan pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja unit organisasi dengan melakukan analisis jabatan yang segaris pada pengelolaan atas pengembangan karir seseorang. Pengembangan karir di instansi dinyatakan baik berdasarkan Pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, jenjang kerja dan perencanaan kerja.

Secara teoritis disebutkan bahwa pengembangan karir pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur dalam nilai dan kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi. Pada suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu dan adanya motivasi dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah

kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi.

Untuk mendorong motivasi pegawai dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi dan sebagai imbalannya, organisasi akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan pegawai untuk organisasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kompensasi adalah salah satu alasan utama seseorang untuk bekerja lebih dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan sebuah motivasi yang tinggi dari pegawai untuk bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi akan membuat seseorang untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. Motivasi pegawai biasanya tergantung dari seberapa besar organisasi menghargai dari kinerja pegawai tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa dengan pemberian kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah dan gaji. Sedangkan kompensasi non finansial adalah bayaran yang diberikan organisasi kepada pegawai yang tidak dalam bentuk uang yang dapat digunakan sebagai semangat untuk mempertahankan pegawai yaitu fasilitas-fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

Employee engagement saat ini menjadi bahasan penting dalam organisasi, karena *employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Kahn (1990), *employee engagement* merupakan keterikatan karyawan dengan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik dikarenakan adanya perasaan positif dalam diri mereka dan tidak menganggap suatu pekerjaan sebagai beban.

Menurut Siddhanta dan Roy (2010), *employee engagement* bermanfaat untuk menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, profitabilitas hingga karakteristik pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Pengembangan Karir pada pegawai Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo masih perlu untuk lebih ditingkatkan.
3. Pegawai pada Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo masih banyak yang belum menerima kompensasinya.
4. *Employee Engagement* pada Pegawai Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo masih belum terpacu dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Kecamatan Dolat Rayat Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pengembangan Karir, Kompensasi dan *Employee Engagement*.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: