

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Apa pun bentuk serta tujuan organisasi, semuanya dibangun berdasarkan visi yang berorientasi pada kepentingan manusia. Karena peran SDM begitu vital, setiap organisasi dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten dan produktif agar operasional dapat berjalan dengan baik. Salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas adalah melalui pengembangan karir yang dilakukan secara terencana dan optimal oleh organisasi.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sudah menjadi harapan setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan operasional secara efektif dan memperoleh hasil yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila memiliki kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan menghasilkan output yang baik. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam meraih tujuannya. Dengan demikian, kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Notoatmodjo (2009), pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Sementara itu, Dessler (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja. Baik karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman perlu mengikuti pelatihan, karena tuntutan pekerjaan dapat berubah akibat dinamika lingkungan kerja, strategi, dan faktor-faktor lainnya.

Pengembangan karir adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan membantu pegawai merencanakan jalur karir mereka di perusahaan, sehingga baik perusahaan maupun pegawai dapat mencapai perkembangan yang maksimal (Andrew dalam Mangkunegara, 2017). Secara umum, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu guna meraih karir yang diinginkan. Tujuan utama dari program pengembangan karir adalah menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia saat ini maupun di masa depan (Rivai, 2018).

Pengembangan karir juga merupakan usaha pribadi seorang karyawan untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan, dan kegiatan ini sebaiknya mendapat dukungan dari perusahaan. Indikator pengembangan karir meliputi prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, loyalitas terhadap organisasi, bimbingan dan sponsor, pengalaman internasional (Rivai, 2018), kesempatan memperoleh pendidikan lebih tinggi, dukungan pelatihan untuk kemajuan organisasi, promosi jabatan, serta kenaikan tingkat atau kelas jabatan (Rivai, 2018).

Kinerja karir seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain hubungan antara pegawai dan organisasi, karakter personal karyawan, faktor eksternal, politik organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran dan budaya organisasi, tipe organisasi (Sunyoto, 2015), serta sikap atasan, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor keberuntungan (Hamali, 2016). Selain itu, kinerja dan produktivitas, kompetensi dan profesionalisme, dukungan pemimpin, rekan kerja, bawahan, jaringan kerja, dan nasib juga turut memengaruhi pengembangan karir (Sunyoto, 2015).

Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa Employee Engagement memberikan manfaat bagi perusahaan dengan memengaruhi berbagai aspek, seperti kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan serta loyalitas pelanggan, profitabilitas, hingga karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, tingginya tingkat Employee Engagement secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Saat ini, Employee Engagement menjadi topik yang sangat penting dalam dunia organisasi, karena hal ini mencerminkan kondisi psikologis di mana karyawan merasa memiliki peran dalam kesuksesan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Kahn (1990), Employee Engagement adalah tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung bekerja lebih optimal karena mereka merasakan emosi positif dan tidak memandang pekerjaan sebagai beban.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan**

Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih kurang maksimal.
2. Pelatihan pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih memerlukan penambahan.
3. Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu untuk ditingkatkan.
4. *Employee Engagement* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu untuk lebih ditanamkan dalam diri mereka.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pelatihan, Pengembangan Karir dan *Employee Engagement*.