

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Meskipun organisasi didukung oleh teknologi, fasilitas, dan mesin yang semakin canggih, peran manusia tetap menjadi faktor utama yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Melalui kerja sama dan sinergi antar pegawai, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara tepat agar mampu menciptakan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, dan memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Susan (2019), sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan karena menjadi penggerak utama yang menentukan perkembangan organisasi. SDM pada hakikatnya adalah manusia yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam era pembangunan dan persaingan yang semakin berkembang, organisasi tidak hanya menghadapi permasalahan ekonomi dan sosial, tetapi juga tantangan terkait kualitas sumber daya manusia. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi, baik sektor publik maupun sektor swasta, untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerja karyawannya.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Kasmir (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan

perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu oleh individu maupun kelompok. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas pokok, kewajiban, serta fungsinya sebagai karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat tersebut sejalan dengan Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sihalohe dan Siregar (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Menurut Nadia (2021), karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, suhu ruangan, serta ketersediaan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, lingkungan kerja juga meliputi aspek non fisik seperti hubungan antar karyawan, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang harmonis. Andriani dan Agustina (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas serta moral kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge dalam Yusuf dan Syarif (2019), komitmen organisasi merupakan keadaan di mana karyawan berpihak pada organisasi tertentu, tujuan-tujuannya, dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang turut mendukung peningkatan kinerja adalah pengembangan karir. Menurut Syahputra (2020), pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kerja melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan organisasi. Pengembangan karir sangat penting karena bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Marpaung (2019) menyatakan bahwa pengelolaan dan pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas serta kreativitas sumber daya manusia sehingga karyawan mampu bekerja lebih baik dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya pengembangan karir yang terstruktur, kejelasan jalur karir, kesempatan promosi jabatan, serta tersedianya pelatihan yang relevan, karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir yang memengaruhi kinerja karyawan. Dari aspek lingkungan kerja fisik, kondisi ventilasi udara yang minim dan penggunaan pendingin ruangan dengan suhu terlalu rendah sering menimbulkan ketidaknyamanan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Selain itu, pencahayaan yang kurang memadai serta kebersihan ruangan yang belum optimal turut memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Pada aspek non fisik, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis akibat komunikasi yang belum berjalan efektif menimbulkan kesenjangan dalam kerja sama tim. Kondisi ini diperparah oleh budaya kerja yang cenderung hierarkis sehingga sebagian karyawan merasa kurang leluasa dalam menyampaikan ide maupun keluhan

kepada atasan. Permasalahan tersebut juga berdampak pada rendahnya komitmen organisasi. Sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atas kontribusi yang diberikan, baik secara emosional maupun profesional. Selain itu, kurang jelasnya penyampaian visi dan misi organisasi serta tingginya beban kerja tanpa dukungan manajemen yang memadai menyebabkan menurunnya motivasi dan loyalitas kerja. Di sisi lain, aspek pengembangan karir juga menjadi perhatian. Keterbatasan kesempatan pelatihan, belum jelasnya jalur pengembangan karir, serta promosi jabatan yang dinilai belum sepenuhnya berbasis kompetensi menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang termotivasi untuk mengembangkan diri. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Objek penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo sebagai salah satu instansi pemerintah yang berperan membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten Ponorogo dan berlokasi di Jalan Basuki Rahmad Gedung Terpadu Lantai 1 dan 2.

Berdasarkan penjelasan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir maka peneliti ingin meninjau bagaimana pengaruh dari ketiga variabel tersebut secara lebih lanjut terhadap kinerja karyawan yang dirangkum ke dalam skripsi dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo”***.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berlandaskan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Pengembangan Karir Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

1.3 TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo
3. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menyelesaikan tugas akhir dan memberikan manfaat serta menambah wawasan dalam pengaplikasian teori MSDM terutama yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

2. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan dan kontribusi positif guna menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penulis berharap melalui penelitian ini dapat menjadi rujukan ilmu pengetahuan dan referensi penelitian tentang Kinerja Karyawan, serta berdampak baik dalam menguatkan Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir serta dimasa mendatang dapat dipakai untuk membandingkan penelitian-penelitian setelahnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo serta diharapkan berkontribusi berupa menjadi referensi dan wawasan baru.