

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kesuksesan dalam pencapaian kerjanya pada era globalisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek untuk menunjang berlangsungnya suatu perusahaan (Katiandagho dkk, 2014). Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penentu berlangsungnya suatu organisasi sehingga, manajemen dituntut mampu mengkoordinasi seluruh komponen pada sumber daya manusia. Apabila manajemen karir suatu organisasi dapat bekerja dengan baik maka, kinerja yang diberikan oleh karyawan akan memiliki hasil yang baik pula. Karyawan dalam suatu organisasi harus bekerja secara efektif, efisien, dan produktif demi mendapatkan kualitas serta kuantitas yang memuaskan (Chandra and Ariana, 2017).

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk menciptakan, mengembangkan, dan mengubah pola berfikir. Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan untuk mendapatkan apresiasi berupa jabatan (Kudsi dkk, 2018). Seluruh karyawan dalam suatu organisasi memiliki hak untuk mengembangkan kompetensi dan mendapatkan kesempatan yang luas dalam meningkatkan jenjang karir, perencanaan karir, pelatihan, pengembangan karir demi meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap

pekerjaannya (Massie dkk, 2015). Standar kehidupan yang lebih baik bukan hanya menjadi tujuan utama seseorang untuk memuaskan dirinya atas pekerjaan dan tunjangan yang diperoleh. Hal ini terlihat dari kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman secara eksternal dan internal sehingga, kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam dirinya menjadi tameng untuk menghadapi tantangan pada masa depan. Oleh karena itu, kemampuan kerja, kepribadian, dan etos kerja dapat dijadikan modal utama untuk mengembangkan karir seseorang.

Instansi yang berada dibawah aparatur pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja yang baik. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan disiplin kerja agar pekerja menjadi lebih giat dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah tingginya para karyawan dalam mematuhi, manaati segala peraturan, dan tata tertib yang berlaku tanpa adanya paksaan (Tindow dkk, 2014). Keberhasilan organisasi terlihat dari kesadaran untuk melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya, semakin tinggi kedisiplinan seseorang dapat memberikan hasil yang lebih baik dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dukungan disiplin yang tinggi dapat menciptakan kondisi menjadi lebih baik dan mewujudkan tujuannya serta menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi sehingga, dapat mengoptimalkan kemampuan, keahlian, dan produktivitas kerja. Hal ini merubah sebuah tantangan yang mengarah pada hasil kinerja agar efektif dan efisien. Tegaknya disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang berdampak positif maupun negatif bagi perilaku diri sendiri maupun kelompok (Sari and Hadijah, 2016). Oleh karena itu, untuk mewujudkan disiplin kerja yang sesuai harapan dan

keinginan manajemen perlu adanya pemimpin organisasi yang dapat mengontrol, mengarahkan, mendukung tata tertib, dan aturan yang berlaku.

Negara Indonesia merupakan Negara yang memiliki jumlah penduduk terbanyak yang berada pada urutan keempat diseluruh dunia. Negara Indonesia menjunjung tinggi nilai-nilai religiusitas dan memiliki berbagai suku, budaya, dan agama. Negara Indonesia mayoritas umat beragama Islam kemudian disusul dengan agama non Islam yang dibagi menjadi 5 macam, yaitu Kristen, Katholik, Budha, Hindu, dan Khong Hu Cu. Adanya kepercayaan, pedoman, dan penerapan nilai-nilai religious atau agama didalam diri seseorang, *religious* dapat disederhanakan sebagai nilai atau keyakinan dan ritual atau ibadah serta sikap baik (Rouhoma dkk, 2018). Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi umat beragama yang menjadi energi positif dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

Religiusitas merupakan pengetahuan, pengalaman atau mampu menerapkan konsep dasar islam yang meliputi: aqidah (kepercayaan), syariah (hukum), dan akhlak (sikap). (Anwar dkk, 2018). Bekerja menjadi bentuk pencapaian dalam melaksanakan suatu bentuk tindakan yang memiliki tujuan meraih jalan lurus. Dalam agama, bekerja merupakan ibadah kepada Tuhan dan bentuk praktek dari niat yang ada dalam diri seseorang untuk mencari kekuatan, kesuksesan, kekayaan untuk diri sendiri, dan kekaguman terhadap orang lain serta nilai-nilai dalam hidup (Barkin dkk, 2015). Keyakinan tersebut bermaksud untuk memotivasi umat beragama melakukan tugas mereka secara efektif dan menyakini bahwa Allah mengawasi sehingga, seseorang menunjukkan perilaku baik dalam hidup.

Para karyawan sangat dibutuhkan untuk mendukung agar terciptanya kinerja berkualitas demi mewujudkan kinerja yang memiliki daya saing. Kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tugas (Astutik, 2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi tersebut. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu adanya pengembangan karir karyawan yang jelas, penegakan peraturan tata tertib yang berhubungan dengan disiplin kerja dan menyangkut hubungan antara karyawan dengan Tuhannya. Hal ini dapat mencegah masalah akan kualitas karyawan yang masih bervariasi. Kinerja yang baik akan mempengaruhi kinerja organisasi dan proses dalam waktu jangka panjang (Syahida and Suryani, 2018).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta dituntut untuk memiliki sumber daya manusia handal yang mampu memahami peraturan, memiliki keahlian tinggi, pengetahuan, bertanggung jawab, dan lain-lain. Faktor adanya minat, keinginan, dan pencapaian sumber daya manusia menentukan pekerjaan mereka agar dapat meningkatkan persepsi positif akan pencapaian organisasi. Salah satu faktor pengembangan karir yang tidak dapat diabaikan secara langsung yaitu kesempatan dan peluang karyawan dalam memperoleh jabatan. Disiplin kerja menjadi faktor yang mendukung karyawan untuk mengurangi kelalaian dan kerusakan serta memperbaiki. Religiusitas berkaitan dengan ibadah dan spiritual yang mengarah pada dampak positif bagi diri sendiri dan berhubungan akan kesehatan serta sikap. Oleh karena itu, manajemen KPPN

Surakarta perlu memastikan karyawannya dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari sehingga, dalam pelaksanaannya serta memaksimalkan apa yang dimilikinya perlu adanya pengembangan karir, disiplin kerja dan religiusitas.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang terjadi akan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi KPPN Surakarta. Fenomena tersebut menjadi tolak ukur persoalan kinerja karyawan. Dalam mengetahui apakah pengembangan karir, disiplin kerja, dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan **“ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA SURAKARTA)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka, memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mendeskripsikan pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan/
4. Mendeskripsikan pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

### **D. Manfaat Penulisan**

Berdasarkan tujuan penulisan diatas maka, dapat diambil manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan karir, disiplin kerja, religiusitas, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak antara lain;

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam wawasan dan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, dapat memperoleh informasi dan gambaran maupun masukan terhadap penelitian dalam pengembangan karir, disiplin kerja, religiusitas. Dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan sebagai pertimbangan untuk kegiatan kepegawian serta peningkatan produktivitas perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas penelitian yang digunakan, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, jenis pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV : PEMBAHASAN**

Bab ini membahas objek penelitian, analisis data dan hasil olah data.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini membahas kesimpulan dan saran singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN