# NO.

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

### 1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan satu kesatuan yang secara sadar dikoordinasi oleh sebuah manajemen dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan organisasi pemerintah merupakan satuan kerja yang tugas utamanya adalah melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Dengan adanya pelaksanaan reformasi birokrasi diharapkan organisasi dapat memberi pelayanan yang lebih baik terhadap pengguna jasa mereka dalam hal ini ialah masyarakat Indonesia. Tujuan akhir dari reformasi birokrasi ialah menciptakan *good governance coorporate*. Guna mewujudkan hal itu, perlu adanya peran dan dan kinerja yang baik dari sesama anggota organisasi dalam instansi pemerintah. Untuk mencapai kinerja yang baik tersebut, maka setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan penggunaan dan pengelolahan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu manajemen organisasi. Meski kemajuan teknologi dewasa ini kian pesat. Namun sumber daya manusia tetap memegang peranan utama dalam kegiatan operasional suatu organisasi. Instansi yang baik, akan tumbuh dan berkembang dengan menitik beratkan pada sumber daya manusianya dengan tujuan agar dapat menjalankan fungsi dari keberadaan SDM tersebut secara optimal khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, baik secara eksternal maupun internal organisasi. Selain itu, kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma, perilaku, nilai, dan keyakinan sebagai sarana penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Kedudukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem yang dimiliki oleh suatu organisasi menuntut manajemen untuk dapat memperhatikan aspekaspek penting yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Selayaknya manajemen dapat memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai, serta membangun budaya kerja yang baik sehingga pegawai merasa betah bekerja ditempat tersebut. Selain itu, manajemen karir yang baik juga dapat memberi motivasi tersendiri bagi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai bersangkutan. Dengan nilai kinerja pegawai yang semakin tinggi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat memicu peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi diartikan sebagai karakter dasar yang dimiliki seseorang yang dapat membedakannya dengan orang lain karena pada dasarnya kompetensi antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama dan sulit untuk ditiru. Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh secara langsung terhadap hasil kerjanya. Kompetensi juga merupakan tolak ukur awal bagi organisasi dalam menggolongkan tingkat jabatan yang akan ditempati baik level bawah, menengah, maupun level atas.

Kompetensi terbagi atas kompetensi bawaan dan kompetensi kemampuan. Kompetensi kemampuan dapat lebih mudah dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai yang kompetensinya dianggap masih kurang. Sedangkan kompetensi bawaan lebih sulit dirubah dan tidak dapat ditiru. Kompetensi bawaan meliputi konsep diri, watak, dan motif dan berada dalam *personality icebreak* yang lebih tersembunyi, sehingga sulit untuk dikembangkan.

Pengembangan karir merupakan tatanan panjang riwayat perjalanan karir seseorang yang dimulai sejak awal ia bergabung dalam instansi hingga habis masa jabatannya kelak. Pengembangan karir juga diartikan sebagai peta karir

seorang pegawai di masa yang akan datang sehingga pegawai dan organisasi dapat berkembang dan maju secara bersama-sama. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting sebab melalui pengembangan karir seorang pegawai akan menduduki sebuah jabatan yang sesuai dan terus meningkat sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Saat seorang pegawai memiliki gambaran jelas mengenai pengembangan karir yang akan dicapainya kelak, maka pegawai akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja organisasi tersebut juga meningkat.

Pengembangan karir yang baik tidak akan berjalan secara efektif jika tidak dibarengi dengan penerapan sistem pengembangan karir yang mendukung, SDM yang kompeten, dukungan kuat dari organisasi, serta sikap objektif dan adil dalam menyusun rencana karir pegawai. Pengembangan karir memiliki arti penting baik bagi organisasi maupun bagi pegawai bersangkutan. Melalui pengembangan karir yang baik, organisasi dan pegawai akan saling bersinergi membangun ketahanan dan menciptakan peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara signifikan

Budaya kerja diartikan sebagai suatu kebiasaan yang telah mengakar dan sulit untuk dihilangkan karena telah dilakukan dalam kurun waktu yang cukup lama. Budaya kerja dapat diukur dengan kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, dan semakin lebih baik, dsb. Budaya akan senantiasa menjadi dinamis karena adanya perubahan baik dari eksternal maupun internal organisasi, meskipun harus melalui proses yang panjang dan terjadi terus menerus. Budaya kerja yang baik akan memberi nilai positif bagi anggota organisasi didalam instansi terkait.

Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur merupakan salah satu sub dinas dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang tujuan

### 1.2 RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1. Apakah kompetensi, pengembangan karir, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur?
- 2. Apakah kompetensi, pengembangan karir, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur?

Adapun tujuan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut.

 Untuk mengetahui apakah kompetensi, pengembangan karir, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja PNS pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur.

 Untuk mengetahui apakah kompetensi, pengembangan karir, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian, sebagai berikut.

# 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja mengenai pentingnya kompetensi yang memadahi yang harus dimiliki setiap pegawai dalam suatu instansi dan juga mengenai pentingnya melakukan pengembangan karir bagi setiap pegawainya agar dapat berkembang dan mencapai puncak karir yang diinginkannya. Serta mengenai pentingnya membangun budaya kerja yang positif guna meningkatkan kinerja pegawai dalan sebuah organisasi.

# 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan informasi kepada para pemangku jabatan di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur terkait pentingnya kompetensi, pengembangan karir, dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan tujuan pengembangan terhadap kualitas organisasi terutama pada kualitas SDM nya. Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lainnya dengan variabel yang sejenis.

