

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan, pengembangan, dan kemajuan organisasi dalam mewujudkan eksistensi dalam masyarakat, baik itu instansi pemerintahan maupun non pemerintahan dalam hal ini swasta. Orang-orang yang berada dalam sebuah organisasi berfungsi sebagai pelaksana aktivitas yang menjadi kunci pokok keberhasilan suatu organisasi. Seorang yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan maupun organisasinya, sebaliknya seorang yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran suatu perusahaan ataupun organisasi. Agar tujuan utama perusahaan maupun organisasi dapat terwujud maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi tinggi yang dalam hal ini adalah karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Tari, 2021).

Dalam upaya mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pekerja yang diharapkan dapat berprestasi. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan *controlling* dalam manajemen perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan baik dapat membantu suatu pengembangan karir, motivasi kerja karyawan dan loyalitas organisasional dari karyawan sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya. Para pekerja dapat mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Manfaat penilaian prestasi kerja diantaranya juga adalah perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, promosi jabatan dan tantangan eksternal. Salah satu manfaat dari penilaian tersebut adalah untuk pengembangan karir karyawan (Utama, 2021).

Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang di miliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai suatu kinerja yang baik oleh karyawan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di suatu organisasi atau perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karir nya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu pimpinan yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan karir karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Enggowa et al., 2023). Penelitian (Utama, 2021) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Enggowa et al., 2023) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Singal et al., 2023) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, upaya peningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah salah satu perilaku pegawai yang merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Saputra & Yanti, 2023). Penelitian (Basri & Rauf, 2021) menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Adelia, 2022) menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Pakpahan et al., 2023) menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Namun terdapat *research gap* pada hasil penelitian (Lestari & Liana, 2023) menunjukkan bahwa Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan ukuran dan standar karyawan yang dinilai secara kompetitif, adil dan objektif yang dinilai oleh organisasi. Dalam suatu organisasi karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan berbeda-beda ketika bergabung dalam perusahaan ini terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan karyawan organisasi salah satunya dapat terlihat dari peran Sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sistem penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen SDM yang lain (Hadman, 2023). Penelitian (Singal et al., 2023) menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (Hadman, 2023) menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT LDK LI Medan. Penelitian (Saputra & Yanti, 2023) Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Kecamatan Ambulu terbagi menjadi 7 desa, yakni: Ambulu, Andongsari, Karang Anyar, Pontang, Sabrang, Sumberejo, dan Tegalsari. Desa Pontang terletak di Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember memiliki luas administrasi 949,76 Ha, terdiri dari 3 (tiga) dusun yaitu Dusun Pontang, Krajan. Dusun Pontang Tengah, Dusun Pontang Utara. Hasil penilaian kinerja Aparatur Desa Pontang dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Aparatur Desa Pontang

No	Tahun	Rata Rata	Target	Predikat Kinerja
		Nilai Kinerja Pegawai		
1	2021	104,20	Sangat Baik	Baik
2	2022	103,90	Sangat Baik	Baik
3	2023	103,70	Sangat Baik	Baik

Sumber data: Desa Pontang, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai dari tahun 2021 sampai tahun 2023 dalam kategori baik, akan tetapi dari rata-rata nilai kinerja pegawai ada penurunan. Fenomena yang ada meskipun dalam predikat baik tetapi ada penilaian kinerja yang menurun dan belum adanya peningkatan kinerja Aparatur Desa Pontang menjadi sangat baik sehingga bisa menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi Pemerintah Desa Pontang. Selain itu, Pemerintah Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember memiliki cara khusus dalam pengimplementasian tentang pengembangan karir serta penilaian prestasi kerja terhadap karyawan sehingga terkadang dalam pelaksanaannya belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berbagai alasan yang lain. Hal ini yang menyebabkan Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember menjadi malas dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Menurut penelitian (Basri & Rauf, 2021), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta kinerja pegawai, sementara beban kerja yang berlebihan dan stres yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja (Adelia, 2022). Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian (Utama, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fasilitas, hubungan antarpegawai, maupun kondisi fisik, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja (Lestari & Liana, 2023). Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang seimbang memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal tanpa merasa terbebani secara fisik maupun mental (Pakpahan et al., 2023). Namun, penelitian (Singal et al., 2023) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas kerja mereka. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja. Menurut penelitian (Hadman, 2023), stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, meningkatnya tingkat absensi, dan menurunnya kepuasan kerja pegawai. Stres yang berkepanjangan dapat berakibat pada kelelahan emosional dan fisik yang menghambat kinerja (Saputra & Yanti, 2023). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja aparatur desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu, Kabupaten Jember. Oleh karena itu, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember?
- b. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember?
- c. Apakah penilaian prestasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian prestasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain bagi peneliti, akademisi dan instansi:

#### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi maupun instansi dalam menetapkan kebijakan yang baik terhadap organisasi dan dapat memberikan suatu ilmu pengetahuan tentang penelitian ini dalam hal ini yaitu Aparatur Desa di Desa Pontang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

#### 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan informasi, serta wawasan khususnya bagi mereka yang mendalami manajemen sumber daya manusia sekaligus digunakan sebagai perbandingan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dan penerapan secara nyata.

#### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan kenyataan atau fakta yang terjadi di lapangan