

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Balai diklat merupakan unit pelaksana teknis dalam bidang diklat, pada awalnya berada di bawah naungan pusdiklat pegawai departemen agama dan bertanggungjawab kepada sekretaris jenderal departemen agama. Balai Diklat Keagamaan Semarang memiliki tugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tenaga teknis pendidikan dan keagamaan, melaksanakan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi kerja di lingkungan Kementerian Agama dan Pemerintah Daerah serta Lembaga Diklat lainnya. Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang terdapat dua sub bagian kerja yaitu, Widyaiswara dan Non Widyaiswara.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permenpan & RB) Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, Widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan Dikjartih PNS, Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah. Berdasarkan pengertian tersebut, maka widyaiswara memiliki peranan penting dalam peningkatan kompetensi sumberdaya manusia aparatur sipil negara. Widyaiswara bertanggung jawab terhadap proses belajar mengajar dalam suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), oleh karena itu dalam upaya peningkatan mutu penyelenggaraan diklat widyaiswara memegang peranan yang sangat penting.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Semarang Tahun 2019-2021

Tahun	Bagian Widyaiswara	Bagian Non Widyaiswara

2019	91,1	88,5
2020	90,1	89,6
2021	89,0	91,0

Sumber : Data sekunder SKP Widyaiswara Balai Diklat Keagamaan Semarang

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, hasil penilaian kinerja karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang pada Sub Dinas Widyaiswara mengalami penurunan kinerja SKP. Penurunan kinerja karyawan Sub Dinas Widyaiswara tersebut terjadi pada tahun 2019-2021, dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan terhadap kinerja karyawan pada Balai Diklat Keagamaan Semarang. Dalam hal ini banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, pengembangan karir, dukungan rekan kerja dan komitmen organisasi. Beberapa penelitian yang memiliki reputasi nasional yang re-presentatif mengkaitkan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, Muna & Isnowati (2022), Rahmawati & Irwana (2020), Sanjaya I Putu Bayu, Ida Bagus Udayana Putra, Ni Kadek Sioaji Yamawati (2022).

Menurut penelitian (Muna & Isnowati, 2022), terkait masih adanya sumber daya manusia di perusahaan, diketahui bahwa kinerja sumber daya manusia di PT LKM Demak masih belum menunjukkan 100% sempurna, dilihat dari sisi kedisiplinan maupun penguasaan dalam bekerja. Pengembangan kinerja nya yang masih perlu di perhatikan oleh perusahaannya, diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, dan juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Ada tiga variabel pada penelitan ini yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Parizal et al., (2022) pada penelitiannya mengemukakan bahwa adanya sikap guru yang belum memenuhi kompetensi dari penilaian supervisi yang telah ditetapkan. Penilaian Kinerja Guru ini merupakan proses penilaian yang terbuka dan obyektif terhadap kinerja guru melalui pengamatan, diskusi dan kesepakatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 144 orang guru dan sampel penelitian terdiri dari 144 responden yang diambil dengan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Rahmawati & Irwana, (2020) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui: pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja perawat Puskesmas Sebatik. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat puskesmas Sungai Nyamuk dan puskesmas Aji Kuning. Teknik Pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Data penelitian berasal dari kuesioner yang di buat dengan skala likert dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat. dengan nilai thitung sebesar 2,991, ttabel sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,005, maka dapat di simpulkan bahwa thitung > ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja perawat, dengan nilai thitung sebesar 1,390, ttabel sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,174, maka dapat di simpulkan bahwa thitung < ttabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dukungan

Sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja perawat, dengan nilai thitung sebesar 1,992, ttabel sebesar 1,69389 dan nilai signifikan sebesar 0,055, maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Sedangkan Mukarramah & Chalil, (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga terhadap kinerja dengan job embeddedness sebagai pemediasi. Studi empiris dilakukan pada anggota kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian, yang mana sampel pada penelitian ini yaitu sebesar 86 responden. Nonprobability Sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dengan metode Sensus Sampling. Metode Hierarchical Linear Modelling (HLM) digunakan sebagai metode analisis data dengan menggunakan software IBM SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, job embeddedness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddedness. selain itu diperoleh hasil bahwa job embeddedness memediasi pengaruh positif dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga terhadap kinerja.

Selain pengembangan karir dan dukungan rekan kerja, terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi adalah komitmen organisasi. Trisnanda et al., (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pariwisata Kota Surakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengambilan datanya. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Surakarta. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda yang diolah dengan software SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Sedangkan menurut penelitian Sanjaya I Putu Bayu, Ida Bagus Udayana Putra, Ni Kadek Sioaji Yamawati, (2022) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil uji F-test diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $sig. 0,003 < 0,05$, ini berarti gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Danadyaksa di Tabanan.

Berikut merupakan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, yang juga terdapat perbedaan hasil penelitian atau bisa disebut dengan *research gap* dalam menerangkan pengaruh antara indikator pengembangan karir, dukungan rekan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini dapat dilihat dalam Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Research Gap

Variabel	Peneliti	Hasil Penelitian
• Pengembangan Karir (X1)	- Muna,N. & Isnowati,S. (2022)	Positif signifikan
	- Nasrul Herni Widiyah, Parizal, Lukmanul Hakim.(2022)	Positif tidak signifikan
• Dukungan Rekan Kerja (X2)	- Rahmawati,M. & Irwana. (2020)	Positif tidak signifikan
	- Mukarramah,N & Chalil,N. (2019)	Positif Signifikan
• Komitmen Organisasi (X3)	- Trisnanda Nesti Rahmawati, Endang Masitoh, Purnama Siddik dkk (2022)	Positif tidak signifikan
	- Sanjaya I Putu Bayu, Ida Bagus Udayana Putra, Ni Kadek Sioaji Yamawati (2022)	Positif signifikan

Sumber: Hasil penelitian beberapa jurnal bereputasi 2019-2022

Mengacu pada fenomena penurunan kinerja pengembangan karir, dukungan rekan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diatas, serta masih terdapat hasil penelitian yang berbeda maka perlu dilakukan penelitian lanjutan. Judul skripsi ini adalah “**Pengaruh Pengembangan Karir, Dukungan Rekan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Balai Diklat Keagamaan Semarang Sub. Widyaiswara)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang ?
2. Apakah Dukungan Rekan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang ?
4. Apakah Pengembangan Karir, Dukungan Rekan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang.
4. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir, Dukungan Rekan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Balai Diklat Keagamaan Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan

Diharapkan Penelitian ini dapat menambah wacana dan wawasan keilmuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat).

2. Sebagai acuan dalam pengembangan kebijakan secara operasional

- a. Lembaga Diklat Kementerian Agama

Bagi Pusdiklat, penelitian dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan yaitu Kepala Pusdiklat dan Kepala Balai Diklat Keagamaan dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja widyaiswara sebagai dampak dari Pengembangan Karir, Dukungan Rekan Kerja dan Komitmen Organisasi.

- b. Widyaiswara

Bagi Widyaiswara, penelitian ini dapat memberikan informasi sehubungan dengan pentingnya Pengembangan Karir Widyaiswara, Dukungan Rekan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai alat untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Sebagai acuan dalam pengembangan kebijakan jangka panjang/ investasi

Dapat dipakai sebagai tambahan pengetahuan sehingga dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi penelitian sejenis yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pembacaan, secara umum penelitian ini akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu, pengaruh pengembangan karir, dukungan rekan kerja, dan komitmen organisasi yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan, serta cara pengambilan kesimpulan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas secara rinci hasil penelitian yang disajikan menurut topik dan sub topik secara berurutan. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan. Penyajian hasil dapat dilakukan dalam bentuk uraian yang digabung dengan tabel, gambar, atau grafik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditentukan dari pembahasan serta saran.