

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi saat ini mendorong adanya perubahan yang dilakukan baik instansi pemerintahan maupun instansi swasta. Perubahan tersebut tidak secara sempit tentang sebuah ide inovasi yang dilakukan, namun juga secara menyeluruh dari pengembangan instansi secara fisik, ide inovasi pelayanan, maupun perubahan dari sumber daya manusianya. Manusia adalah unsur yang paling berperan penting dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan artinya sumber daya manusia unsur aset yang terpenting dalam sebuah perusahaan. Sehingga dapat dikatakan kunci keberhasilan perusahaan dapat beradaptasi dan survive yaitu mempunyai sumber daya manusia dengan terjaminnya kualitas dan profesional, dan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pegawai yang berkualitas (Rohmah, 2020). Pengertian sumber daya manusia oleh Rivai (2011) adalah seorang yang siap, mau, dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya semua organisasi ataupun perusahaan mempunyai suatu tujuan untuk dicapai, baik tujuan jangka pendek atau tujuan jangka panjang. Pelaksanaan dalam mencapai tujuan ditentukan banyak factor salah satunya yaitu kompetensi sumber daya manusia nya. Tidak hanya terbatas pada kompetensi sumberdaya manusia nya saja, bahkan lingkungan kerja pun ikut memiliki peran dalam semangat sumber daya manusia dalam pelaksanaan

pencapaian tujuan. Tentunya kualitas sumber daya manusia juga menentukan perkembangan perusahaan atau instansi, maka dari itu agar sumber daya manusia selalu berorientasi pengembangan diri maka muncullah factor yang lain yang perlu diperhatikan oleh instansi terkait, misalnya bagaimana lingkungan kerja nya, bagaimana kejelasan pengembangan karirnya sehingga meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kompetensi diri.

Kompetensi menurut Deswarta (2017) mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan dan sangat diperlukan guna membantu organisasi, menciptakan budaya kinerja, perencanaan dan sebagainya. Akan semakin meningkat pula budaya organisasi jika Semakin tinggi pula kompetensi yang dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, (Rohmah, 2020). Sehingga kompetensi yang sesuai dengan spesifikasi jabatan yang diberikan oleh perusahaan akan memiliki tingkat kinerja yang baik. Penelitian Syihabuddin (2016) Menyebutkan bahwa dalam pengujian hipotesis ketiga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap pengembangan karir pegawai. Berbeda hasil dengan penelitian Pangestuti (2019) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap pengembangan karir berdasarkan nilai koefisien standard adalah sebesar 0,04. Pangestuti juga menyebutkan bahwa naik turunnya pengembangan karir dijelaskan oleh kompetensi sebesar 0,16% sedangkan sisanya 99,84% dipengaruhi faktor lain.

Pranitasari (2019) menyebutkan pengaruh yang tinggi terjadi antara lingkungan kerja terhadap perilaku seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman

tentunya membawa dampak yang baik terhadap sumber daya manusia, berlaku sebaliknya (Traviana. dkk, 2021). Sehubungan dengan hal ini, maka baik atau buruk perilaku sumber daya manusia di instansi pemerintahan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan di tempatnya bekerja. Penelitian Dinni (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap pengembangan karir. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan pengembangan karir.

Pengembangan karir erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya atau posisi/jabatan yang lebih tinggi (Hutapea, 2011). Proses pengembangan karir dalam suatu organisasi atau instansi digunakan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat diperlukan. Sehingga jika pengembangan karir tercapai maka akan muncul peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi/instansi jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Memaksimalkan segala potensi diri untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, itulah proses pencapaian Pengembangan karir. Oleh karenanya, untuk mencapai karir yang lebih tinggi, seseorang dituntut untuk lebih memiliki kemampuan kerjanya (Rivai dan Sagala, 2013).

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 12 Tahun 2018 tentang Perubahan atas

Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dan dijabarkan lebih lanjut dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pertanahan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang sebagai salah satu instansi Pemerintah Kabupaten Malang berkewajiban menyusun LKj (Laporan Kinerja) sebagai bentuk tanggung jawab atas keberhasilan misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dinas Pertanahan Kabupaten Malang menyusun LKj melalui mekanisme pertanggung jawaban yang tepat, jelas dan terukur dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang tertuang dalam Rencana Strategi (Renstra).

Secara kasat mata kita tahu bahwa pengembangan karir yang signifikan terjadi di perusahaan swasta. Perusahaan atau instansi swasta terlihat sangat kompetitif baik di internal maupun di eksternal instansi. Berbeda dengan perusahaan/instansi pemerintah yang secara kasat mata pula pengembangan karirnya kurang kompetitif, misalnya lebih banyak orang yang meyakini karir di instansi/ perusahaan pemerintah sudah cukup atau stagnan di istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga memunculkan ketertarikan penulis untuk meneliti bagaimana pengembangan karir, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir di instansi pemerintahan terlebih khusus di BPN Kab. Malang sehingga ketertarikan tersebut penulis tuangkan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh**

Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor BPN Kabupaten Malang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, didapat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Deskripsi dari Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangann Karir?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Pengembangan Karir?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Pengembangan Karir?
4. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi Pengembangan Karir?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mendeskripsikan Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Pengembangan Karir
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Pengembangan Karir
4. Untuk Menganalisis Variabel yang Paling dominan mempengaruhi Pengembangan Karir

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang didapat diperkuliahan selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan khusus mengenai bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang

2. Bagi Instansi

- a. Sebagai bahan evaluasi kinerja BPN Kab. Malang sehingga menjadikan hal tersebut ssebagai hal yang penting untuk diperhatikan.
- b. Sebagai masukan dan tambahan referensi bagi pihak Instansi untuk penerapan system kinerja dalam jangka waktu yang panjang.

3. Bagi Universitas Merdeka Malang

- a. Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang dan sekaligus sebagai tambahan literatur dan pengembangan teori.
- b. Menambah referensi Skripsi di perpustakaan Universitas Merdeka Malang.
- c. Meningkatkan mutu kelulusan tenaga manajemen yang profesional.

4. Bagi Pembaca

Memberikan wawasan tentang bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap pengembangan karir di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang