

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan organisasi sejenis lainnya. Mengingat peran penting sumber daya manusia maka organisasi perlu mendorong dan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang unggul sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Prawirosoentono (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan dapat berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh, dimana apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi (Hasibuan, 2012). Berdasarkan sejumlah kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain *learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir (Dyah 2014, Anastasia 2018, Prisia 2020, Harlie 2011). Berdasarkan rekomendasi dari penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Learning organization atau organisasi pembelajaran sebagai salah satu faktor yg mempengaruhi kinerja, didefinisikan sebagai organisasi yang mampu mentransformasikan dirinya untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan kesempatan yang timbul akibat perubahan serta kemajuan yang sangat cepat (Sedarmayanti, 2011). Dalam pengertian ini organisasi pembelajaran merupakan organisasi yang belajar secara bersama-sama dengan sekuat tenaga dan terus menerus mentransformasikan diri untuk mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan pengetahuan dengan lebih baik untuk keberhasilan organisasi (Marquardt, 2011). *Learning Organization* bertujuan untuk mempertahankan serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini perlu dilakukan untuk memperkuat modal pengetahuan yang dapat menunjang terjadinya pembelajaran secara terus menerus di organisasi, sehingga mampu menghasilkan keluaran yang sesuai dengan harapan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dyah (2014) dan Hermawan (2015) yang menyatakan bahwa *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dimana semakin baik praktik *learning organization* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian berdasarkan penelitian Prisilia, Adolfini dan Lucky (2020) menjelaskan bahwa *learning organization* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain *learning organization*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Widodo, 2015). Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Uha, 2013). Kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2013). Selanjutnya kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Kepemimpinan memiliki kekuatan yang luar biasa. Ia dapat membuat perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan dalam segala hal yang organisasi kerjakan untuk diri sendiri ataupun untuk organisasi (Cohen, 2011). Kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi orang lain secara orang perorang, melalui proses komunikasi, untuk mencapai sesuatu atau

beberapa tujuan. Definisi ini mencakup bahwa penggunaan pengaruh lewat hubungan antarpribadi, melalui proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Munir, 2012).

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Any dan Bagus, 2018; Muhlis 2016). Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian Rahayu dan Nur (2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir (Rivai, 2014). Pengembangan karir adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan di dukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan (Widodo, 2015).

Dengan adanya pengembangan karir karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan karir atau program yang dilaksanakan oleh organisasi sehingga karyawan mampu mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011).

Pengembangan karir berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan dan berdampak pada pencapaian kinerja maksimal pada organisasi (Caroline dan Susan dalam Kawilarang dkk, 2014). Dengan demikian pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Anastasia (2018) dan Harlie (2011) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian berdasarkan penelitian Gian, Greis dan Hendra (2017) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Penelitian mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat diperlukan di berbagai bentuk organisasi salah satunya adalah di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis, Provinsi Riau. Hal ini dikarenakan salah satu fungsi dari Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis adalah melakukan pengamanan dan pembinaan terhadap warga binaan sehingga karyawan ataupun petugas dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis didirikan pada tahun 1883 dengan status “Penjara”, terletak di Jalan Pertanian No. 219, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis mulai di fungsikan pemakaiannya, dan sampai dengan tahun ini telah banyak dilakukan penambahan dan rehabilitasi bangunan. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis memiliki perhatian yang besar terhadap peran penting sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis berorientasi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia agar tercipta kinerja yang maksimal. Upaya tersebut didukung oleh faktor organisasional, peran kepemimpinan dan kesempatan yang diberikan kepada karyawan dalam pengembangan karir.

Berdasarkan uraian tersebut dan mengacu pada hasil kajian meta analisis dengan merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya maka masih terdapat gap penelitian yang perlu diuji lebih lanjut terkait dengan pengaruh *learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan kajian empiris mengenai **“Pengaruh *Learning Organization*, Kepemimpinan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang penting untuk diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau?
4. Apakah *learning organization*, kepemimpinan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau.
4. Untuk menganalisis pengaruh *learning organization*, kepemimpinan, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis, Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguji secara empiris mengenai pengaruh *learning organization*, kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memperkuat teori maupun penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik penelitian sejenis.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi jajaran pimpinan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti *learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir. Dari hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk memformulasikan strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

1.5. Batasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih

terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang akan diteliti adalah karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Bengkalis yang masa kerjanya minimal 3 (tiga) tahun dimana karyawan telah mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir.
2. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan unit kerja. Hal ini ditujukan untuk menghindari subyektifitas dalam penilaian kinerja karyawan.