

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang baru. Aset paling penting di miliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja (sumber daya manusia). Sumber daya manusia adalah orang yang merancang dan menghasilkan, mengawasi, memasarkan, mengalokasikan, dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan organisasi atau perusahaan, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari organisasi terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan organisasi. Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau (BNNP KEPRI) sebagai instansi vertikal yang menjadi *leading sector* P4GN di wilayah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan P4GN. BNNP sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang ada di daerah Provinsi yang mempunyai tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan, penyalagunaan, peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNNP

dipimpin oleh seorang Kepala BNNP. Dasar hukum adanya BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Menilik sejarah penanggulangan bahaya narkotika dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelijen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Provinsi Kepulauan Riau salah satu wilayah maritim di Indonesia yang berbatasan langsung dengan negara lain. Wilayah Kepulauan Riau kerap menjadi lalu lintas jalur transportasi keluar masuknya narkoba dan sejenisnya baik transaksi dalam negeri maupun dari luar negeri. Sebagai Provinsi kedua terbesar jadi lintasan internasional Perdagangan gelap narkoba, Otomatis Kepri menjadi salah satu Kontributor terbesar yang menghadirkan malapetaka narkoba di NKRI. Betapa tidak, Berdasarkan hasil survei BNN, Dalam Indonesia kini tercatat dimukimi 1,95 persen atau 3,66 juta jiwa kemudian di kepri tahun 2021 tercatat 242 pecandu narkoba. Jumlah ini dinilai sudah sangat mengkhawatirkan, dan perlu mendapat perhatian maksimal oleh seluruh lapisan masyarakat.

Menurut reserse narkoba polda kepri komisariss besar Yani Sudarto mengatakan wilayah ini kerap kali menjadi jalur lalu lintas narkoba masuk ke Indonesia. Di kepulauan Riau sendiri ada 101 pelabuhan tradisional yang menjadi tempat jalur keluar masuknya narkoba. Selain jalur laut penyelundupan narkoba di Kepulauan Riau juga di lakukan melalui jalur udara, Penyelundupan narkoba melalui jalur udara terkadang mereka meyelundupkan narkoba menggunakan perantara dan kurir dengan modus di masukkan ke dalam tubuh.

Menurut observasi, wawancara dan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti sewaktu menjadi mahasiswa magang di BNNP KEPRI pada bulan juli sampai desember 2021 peneliti melihat faktor yang menjadi menurunnya kinerja pegawai yaitu pelaksanaan pengembangan karir di Badan Narkotika Nasional Provisi Kepulauan Riau belum terlaksana secara merata karena tidak semua pegawai yang mengikuti pengembangan karir seperti diklat untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi. di karenakan penyelenggaraan diklat yang setiap tahunnya tidak rutin ada. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan utuk dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada tujuan organisasi di butuhkan komitmen yang kuat dari setiap karyawan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari keseriusan untuk bersama dan bertahan bekerja pada organisasi. Dengan terlaksananya pengembangan karir dan di adakan setiap tahun penyediannya ada pada karyawan BNNP dapat meningkatkan komitmen dan

kompetensi kerja karyawan BNNP Kepri, semangat untuk bekerja akan muncul lebih giat lagi dalam aktivitas aktivitas yang yang di lakukan karyawan selama dikantor.

Menurut Benyamin Richard Manery (2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi.

Khunsoonthornkit dan Panjakajornsak (2018) menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda, sehingga tuntutan tersebut diatas menjadi semakin mendesak pada saat fleksibilitas fiskal mulai menurun seperti sekarang ini.

Tujuan organisasi akan terlihat lebih baik atau akan tercapai jika didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai. Setiap instansi selalu mengharapkan instansinya dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya salah satunya yaitu melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut. Persaingan yang berada di era globalisasi saat ini menjadi perhatian perusahaan atau organisasi berupaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja para pegawainya agar bisa menghasilkan suatu kerja yang maksimal dan bisa mencapai tujuan dengan sempurna. Kinerja pegawai adalah unsur yang sangat diperhatikan oleh perusahaan untuk pengembangan perusahaan seperti kesejahteraan pegawai, memberikan reward atas kinerja pegawai.

Kemajuan perusahaan juga berdampak positif di wilayah sekitar organisasi tersebut berdiri.

Dalam kinerja pegawai memiliki pegawai beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya pengembangan karir. Jika seorang pegawai dalam organisasi maupun instansi penerapan dan penyediaan untuk pengembangan karir terhadap karyawan maka dapat meningkatkan kerja pegawai yang bersangkutan serta dapat meningkatkan efektivitas organisasinya. Faktor selanjutnya komitmen semakin lancarnya berjalan pengembangan karir maka menghasilkan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi pun akan muncul dalam diri karyawan. Penelitian tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Haris dkk, (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas terhadap karyawan dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja pegawai. Faktor selanjutnya kompetensi sesuai dengan penelitian Diah dan Gogi (2020) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu dan keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik mental ataupun fisik.

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas, pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan dan pencapaian dalam pengembangan karir. Apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi akan memiliki kemampuan (*Ability*) yang tinggi pula sehingga akan membentuk kompetensi seorang pegawai. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang, dan pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah.

Berdasarkan permasalahan yang sudah di jelaskan di atas maka penulis menduga penurunan kinerja pegawai di pengaruhi pengembangan karir, komitmen kerja, dan kompetensi kerja sehingga penulis memberi judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Kerja, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNNP KEPRI”.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah yang telah penulis paparkan maka dapat di simpulkan bahwa identifikasi dari masalah dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja, dan kinerja pegawai yaitu:

1. Pengembangan karir yang sempit dan tidak terlaksana setiap tahun membuat kinerja karyawan menurun dan tidak maksimal.
2. Dalam komitmen kerja perlu rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan maka dari itu perlu peningkatan komitmen dalam diri karyawan.

3. Rendahnya tingkat kemampuan dalam hal penyelesaian pekerjaan dan kurang minat bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja.
4. Kinerja pegawai belum optimal.
5. Masih ada pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu.
6. Masih ada yang tidak dapat memanfaatkan pekerjaan waktu kerja secara efektif dan efisien.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini diantara lain :

1. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Pengembangan karir, Komitmen kerja, Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada Pengembangan karir, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian terdapat tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui Komitmen kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui pengembangan Karir, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis
Manfaat secara teoritis yaitu diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan pengembangan Karir, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja serta Kinerja Pegawai.
2. Manfaat Praktis
 - a) Manajemen Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau yaitu sebagai input masukan terhadap perbaikan kinerja.

- b) Universitas Maritim Raja Ali Haji, yaitu untuk memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan dengan pengembangan Karir, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja serta Kinerja Pegawai.
- c) Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau, sebagai masukan dan saran yang baik untuk memperbaiki dan meningkatkan dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih baik lagi.
- d) Penulis, sebagai penambahan pengetahuan dan wawasan mengenai penelitian pengembangan karir, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kepulauan Riau dan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar strata 1 (S1) Universitas Maritim Raja Ali Haji.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah bagi para pembaca, maka materi-materi yang tertera di skripsi ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, indentifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab kedua yang didalamnya menjelaskan tentang teori yang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang ada

di penelitian ini, dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasional, populasi dan sampel penelitian , prosedur pengumpulan data, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari analisis bab-bab sebelumnya

