

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi secara efektif dan efisien. Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cekatan, terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti dari setiap organisasi. Peningkatan sumber daya manusia bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Maka dari itu organisasi harus mampu mengembangkan dan menggali potensi yang ada dalam diri pegawai, potensi itulah yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pertumbuhan penduduk di Indonesia selalu meningkat setiap tahunnya, dilansir dari kompas, com, wordmeter merilis data jumlah penduduk Indonesia hingga 25 april 2022 adalah 278,752.361 jiwa 3.51% dari total penduduk dunia. Kementerian dalam negeri melalui direktorat jenderal kependudukan dan pencatatan sipil merilis data kependudukan semester II tahun 2021 tanggal 30 desember 2021 data tersebut menunjukkan bahwa terjadi kenaikan jumlah penduduk disebabkan oleh factor yaitu angka kelahiran, perpindahan penduduk (Migrasi) dan jumlah kematian. Hal ini menyebabkan pertumbuhan penduduk termasuk di kota karawang setiap tahun mengalami peningkatan yang signifika. Salah satu cara menekan laju pertumbuhan penduduk adalah melalui Program Keluarga Berencana.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Karawang nomor 14 tahun 2016 merupakan suatu

Dinas yang mempunyai tugas pokok yang membantu bupati melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta tugas membantu yang ditugaskan kepada daerah. Adapun dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud maka Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana mempunyai fungsi diantaranya penyusunan kebijakan teknis dinas atau bahkan kebijakan daerah dalam hal pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dibidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Keberhasilan kinerja suatu Dinas tergantung pada kinerja pegawainya, jika kinerja pegawainya baik tentunya tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik maka kinerja instansi juga akan baik sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang baik maka kinerja instansi akan bernilai kurang baik. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari hasil sasaran yang harus dicapai, tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Isnan Munarwirsyah 2018:36) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja. Sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur terdapat banyak factor yang mempengaruhi dan berkontribusi meningkatkan kinerja instansi menurut (Anwar Prabu Mangkunegara dalam surya akbar 2018:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari faktor internal dan eksternal.

Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan. Organisasi menginginkan pegawai kinerja yang unggul yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil kerja yang berkontribusi positif terhadap keberhasilan pencapaian strategi, visi dan misi organisasi.

Tabel 1.1

Data Penduduk Jawa Barat tahun 2018 – 2020 (Menurut Kabupaten/Kota)

No	Wilayah Jawa Barat	Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa)		
		2018	2019	2020
1	Kota Banjar	182 819	183 110	183 299
2	Kota Cirebon	316 277	319 312	322 322
3	Kota Sukabumi	326 282	328 680	330 691
4	Pangandaran	397 187	399 284	401 493
5	Kota Cimahi	607 811	614 304	620 393
6	Kota Tasikmalaya	662 723	663 517	663 986
7	Purwakarta	953 414	962 893	971 889
8	Kuningan	1 074 497	1 080 804	1 087 105
9	Kota Bogor	1 096 828	1 112 081	1 126 927
10	Sumedang	1 149 906	1 152 400	1 154 428
11	Ciamis	1 188 629	1 195 176	1 201 685
12	Majalengka	1 199 300	1 205 034	1 210 709
13	Subang	1 579 018	1 595 825	1 612 576
14	Bandung Barat	1 683 711	1 699 896	1 714 982
15	Indramayu	1 719 187	1 728 469	1 737 624
16	Tasikmalaya	1 751 295	1 754 128	1 755 710
17	Cirebon	2 176 213	2 192 903	2 209 633
18.	Cianjur	2 260 620	2 263 072	2 264 328
19.	Kota Depok	2 330 333	2 406 826	2 484 186
20.	Karawang	2 336 009	2 353 915	2 370 488
21.	Sukabumi	2 460 693	2 466 272	2 470 219
22.	Kota Bandung	2 503 708	2 507 888	2 510 103
23.	Garut	2 606 399	2 622 425	2 636 637
24.	Kota Bekasi	2 931 897	3 003 923	3 075 690
25	Bekasi	3 630 907	3 763 886	3 899 017
26.	Bandung	3 717 291	3 775 279	3 831 505
27.	Bogor	5 840 907	5 965 410	6 088 233
<b>Total Provinsi Jawa Barat</b>		<b>48 683 861</b>	<b>49 316 712</b>	<b>49 935 858</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2022

Dapat dilihat dari tabel data pertumbuhan penduduk berdasarkan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat dari tahun 2018-2020 rata-rata mengalami kenaikan setiap tahunnya di Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Jawa Barat pertumbuhan penduduk ini harus di selarasi juga dengan pertumbuhan lapangan kerja bagi masyarakat agar mengurangi tingkat pengangguran yang ada di

Indonesia. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berkontribusi dengan cara memberikan pikiran, kreativitas, dan usahanya guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh institusi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Perusahaan umumnya menghasilkan keluaran (*output*) berupa produk, tetapi ada juga yang memberikan keluaran jasa yang memberikan jasa kepada konsumennya.

Pertumbuhan penduduk disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Angka kelahiran, perpindahan penduduk (migrasi) dan jumlah kematian. Hal ini menyebabkan pertumbuhan penduduk termasuk di kota Karawang setiap tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Salah satu cara menekan laju pertumbuhan penduduk adalah melalui Program Keluarga Berencana. Jumlah PUS (pasangan usia subur) di Kabupaten Karawang mencapai angka 570.914 jiwa. Pasangan usia subur dapat menggunakan metode alat kontrasepsi yang bertujuan untuk mencegah kehamilan baik secara program maupun non program, adapun pengguna pengguna KB jenis Intra Uterine device (IUD) sebanyak 26.686 jiwa, Metode Operasi Wanita (MOW) atau disebut Tubektomi sebanyak 11.467 jiwa, Metode Operasi Pria (MOP) atau disebut dengan Vasektomi sebanyak 3.564 jiwa, Kondom sebanyak 8.466, Implan sebanyak 19.600 Jiwa, Suntikan sebanyak 215.376 jiwa, sedangkan Pil sebanyak 421.760 Jiwa (BPS, 2022).

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa ketika pasangan usia subur meningkat maka jumlah pengguna KB akan mengalami penurunan dan jika pengguna KB turun maka Alat Kontrasepsi (Alkon) akan mengalami peningkatan begitupula sebaliknya Jika Pasangan Usia Subur (PUS) mengalami peningkatan dan jumlah pengguna KB meningkat maka Alat Kontrasepsi (Alkon) akan mengalami penurunan. Sebagaimana telah diketahui dalam Undang-Undang No 52 tahun 2009 tentang perkembangan kependudukan dan pembangunan keluarga menyebutkan bahwa keluarga berencana adalah upaya mengontrol kelahiran anak, jarak dan usia ideal melahirkan, mengatur kehamilan, melalui promosi, perlindungan, dan bantuan sesuai dengan hak reproduksi untuk menciptakan keluarga yang berkualitas.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Karawang nomor 14 tahun 2016 merupakan suatu Dinas yang mempunyai tugas pokok membatu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pengendalian penduduk

dan keluarga berencana serta tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah. Adapun dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud maka dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana mempunyai fungsi diantaranya penyusunan kebijakan teknis dinas atau bahkan kebijakan daerah dalam hal pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, selain itu pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana, selanjutnya pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan tugasnya, dan terakhir pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Keberhasilan kinerja suatu Dinas tergantung pada kinerja pegawainya, jika kinerja pegawainya baik tentunya tujuan organisasi dapat tercapai. Penulis memperoleh data sekunder pengukuran kinerja pegawai DPPKB Kabupaten Karawang pada tahun 2018-2020, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Pengukuran Kinerja Pegawai DPPKB Kabupaten Karawang**

No.	Jabatan	Unit Kerja	Tahun			Keterangan
			2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	
1	Plt. Kepala Dinas	DPPKB	91.00	92.93	90.16	Menurun
2	Ka. Subbag Kepegawaian	DPPKB	90.27	91.81	90.80	Menurun
3	Pengolah Data	DPPKB	88.40	86.67	85.67	Menurun
4	PKB (Kord. PLKB)	DPPKB	87.59	89.94	90.56	Meningkat
5	PKB	DPPKB	86.59	86.94	84.56	Menurun
6	TDP Provinsi	DPPKB	87.45	89.14	97.27	Menurun
7	TDP Kabupaten	DPPKB	86.92	86.42	85.67	Menurun
8	TDP Admin	DPPKB	90.24	88.33	86.68	Menurun

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dari pengukuran kinerja pegawai dari tahun 2018, 2019, dan 2020 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang mengalami penurunan. Hanya dalam bidang PKB (Kordinator PLKB) yang mengalami peningkatan. Tentunya dalam hal

ini menjadi persoalan bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang dan harus segera di perbaiki. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja yang baik maka kinerja instansi juga akan baik sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang baik maka kinerja instansi akan bernilai kurang baik. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang di capai oleh pegawai dengan standar yang telah di tentukan organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai, tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam kurun waktu tertentu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan berkontribusi meningkatkan kinerja Instansi, yaitu pemberian motivasi kepada pegawai dan menerapkan budaya organisasi yang baik.

Salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja karyawan adalah faktor kehadiran. Apabila karyawan tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda. Berdasarkan pengamatan penulis yang telah dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang, berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang.

**Tabel 1.3**

**Data Absensi Karayawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Karawang 2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		Jumlah	Presentase %
			Telat	Izin		
2018	41	260	27	20	47	29%
2019	41	260	30	19	49	30%
2020	41	260	30	27	52	34%

Sumber : DPPKB Kabupaten Karawang 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) dalam waktu tiga tahun terakhir. Pada Tahun 2020 jumlah angka ketidkadiran karyawan paling tinggi yaitu sebesar 23% . ditahun 2018 sebesar 21% dan 2019 sebesar 20%. Jumlah ketidakhadiran yang masih cukup tinggi akan menyebabkan kinerja kurang baik. Ketika tingkat kehadiran karyawan menurun maka banyak peran dan tanggung

jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang terbengkalai. Hal ini memberikan dampak kinerja dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang yang belum optimal dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Karena jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Memastikan bagaimana kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang maka dilakukan pra penelitian terhadap 30 responden yang merupakan karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Pra penelitian pengembangan karir**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan yang berprestasi akan diberikan promosi.	25	5
2	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.	20	10
3	Setiap karyawan mendapatkan hak untuk mengembangkan karir setelah proses rotasi jabatan .	17	13

Sumber: DPPKB karawang

Berdasarkan pernyataan karyawan pada tabel di atas, mengenai pengembangan karir bahwa karyawan yang menyatakan ketidak puasan nya karena tidak memiliki kebebasan berkarir di antaranya karyawan yang berprestasi baik dalam organisasi belum tentu akan di berikan kesempatan promosi karir, kesempatan berkarir belum terbuka bagi setiap karyawan dan masih adanya karyawan yang tidak mendapatkan hak untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi. hasil penelitian dari (Silitonga & Andri, 2017) dari hasil penelitan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya setelah karyawan melakukan pengembangan karir maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Tentu hal ini juga mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja yang diterima karyawan, sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan akan berjalan dengan baik apabila karyawan diberi pelatihan dan kesempatan mengembangkan karir terpenuhi.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Pra penelitian Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kondisi kerja karyawan nyaman dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	24	6
2	Karyawan merasa puas dengan gaji dan jabatan yang didapat sehingga tidak mencari pekerjaan lain.	15	15
3	Rekan kerja di kantor secara inisiatif mau mendukung dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan .	22	8

Sumber: DPPKB Karawang

Berdasarkan hasil dan tabel 1.5 diatas mengenai kepuasan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang bahwa pernyataan responden masih ada yang belum mendapatkan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan diantaranya kondisi kerja karyawan dalam melakukan kerja, masih terdapat karyawan yang belum merasa puas dengan gaji dan jabatan yang didapatkan dan masih adanya rekan kerja satu team yang tidak mau membantu atau mendukung rekan kerja lainnya dalam penyelesaian pekerjaan apabila kepuasan rendah tentu hal ini bisa memicu pegawai untuk mengundurkan diri, peningkatan kepuasan kerja tentunya pada kinerja pegawai, pegawai yang memiliki kepuasan kerja cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap aturan lebih baik serta memiliki komitmen yang tinggi dan karyawan juga akan membantu melakukan pekerjaan melebihi target dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

penelitian yang dilakukan oleh (Cahyana Sudhana I Gede, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi.

**Tabel 1.6**

**Hasil Pra Survey Pra penelitian Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan bersedia untuk lembur demi kemajuan organisasi	20	10
2	Karyawan selalu datang tepat waktu	20	10
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil kerja yang memuaskan	22	8
4	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik	25	5

Sumber: DPPKB Karawang

Berdasarkan tabel 1.6 di atas mengenai pernyataan dari karyawan mengenai kinerja pegawai di atas bahwa masih kurang maksimal kinerja karyawan terdapat karyawan yang merasa keberatan bersedia untuk melakukan tugas ekstra atau lembur demi pekerjaan dan masih terdapat karyawan datang datang tidak tepat waktu dan belum menghasilkan pekerjaan dengan memuaskan dan tepat pada waktunya, komunikasi antar rekan kerja dalam organisasi juga masih perlu untuk menjalin hubungan lebih baik lagi, kinerja karyawan yang buruk salah satunya dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yang tidak terpenuhi, selain itu rasa solidaritas yang terjalin dalam sesama rekan kerja akan memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan perjaan lebih giat sehingga kinerja juga akan naik. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar, kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari organisasi atau tidak dapat meningkat sama sekali, dari alasan tersebutlah organisasi harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, seperti bagaimana motivasi kerja dalam organisasi tersebut. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang (DPPKB) merupakan lembaga pemerintah yang dibentuk dalam rangka pengendalian penduduk dan pembangunan keluarga. untuk mewujudkan penduduk

tumbuh seimbang dan pembungunan keluarga. Untuk mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan berkualitas, pemerintah menetapkan kebijakan keluarga berencana melalui penyelenggaraan program keluarga berencana yang antara lain bertujuan untuk menjaga kesehatan dan menurunkan angka kematian bayi, ibu dan anak.

Perkembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Perkembangan karir sangat mendukung efektivitas individu kelompok dan organisasi dan mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja, pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang (DPPKB) akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap perkembangan karir bias berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap factor perkembangan karir maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Menurut Gunlu et al (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil temuan penelitian dari dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya pengembangan karir yang dilakukan karyawan dan kepuasan kerja yang didapat karyawan meningkatkan kinerja karyawan. (Simamora, 2018)

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang (DPPKB) telah memberikan pengembangan karir dan kepuasan kerja kepada karyawan-karyawannya. Dengan jumlah karyawan mencapai 100 orang, namun sampai saat ini belum diketahui seberapa jauh pengembangan karir dan kepuasan kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang (DPPKB). Oleh karena itu, penelitian ini untuk

mengkaji **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Karawang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka selanjutnya dalam penelitian ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
2. Ketidakhadiran yang cukup tinggi menyebabkan kinerja menurun.
3. Terdapat pegawai yang belum mampu berinovasi dalam pekerjaannya.
4. Adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
5. Adanya pegawai yang tidak memperhatikan secara detail pekerjaannya.
6. Beberapa pegawai tidak bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa orang belum diberikan bonus tambahan bagi pegawai yang berprestasi.
7. Beberapa pegawai kurang tanggap dalam membantu menyelesaikan tugas pegawai lainnya.
8. Beberapa pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.
9. Beberapa pegawai kurang dalam memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penulis merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti. Adapun pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini merupakan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Tema dalam penelitian ini merupakan pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

3. Responden yang di gunakan adalah pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.
4. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS.
6. Penelitian ini di lakukan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang?
2. Bagaimana kepuasan Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Karawang?
4. Apakah ada korelasi antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
5. Apakah ada pengaruh parsial Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
6. Apakah ada pengaruh parsial Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?
7. Apakah ada pengaruh simultan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka maksud dan tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengembangan karir pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kepuasan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran korelasi antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan besaran pengaruh simultan pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Karawang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama dalam manfaat penelitian ini. Pertama secara Teoritis dan kedua secara Praktis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang di teliti serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat secara umum tentang pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan sebagai referensi pengetahuan, bahan diskusi dan bahan kajian lanjutan bagi pembaca tentang masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi penambah wawasan tentang pentingnya pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

