

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perempuan dan anak kaum rentan akan kejahatan yang sangat perlu dilindungi. Perempuan dan anak bagian dari kehidupan manusia yang tidak bisa dipisahkan dari keberlangsungan negara. Menurut ketetapan negara menyatakan bahwa memberi dan menjamin adalah hak setiap perlindungan pemberdayaan perempuan dan anak atas tindak kekerasan khususnya daerah yang sangat rawan terjadi tindak kekerasan, pemerintah harus dapat melindungi sesuai dengan undang-undang yang telah dikeluarkan oleh pemerintah daerah. (Nuryani et al., 2021)

Kekerasan terhadap perempuan maupun anak permasalahan yang cukup kompleks dan sangat perlu ditindak lanjuti permasalahannya khususnya permasalahan yang berdampak serius, baik bagi korban maupun dalam lingkungan sosialnya, kekerasan juga suatu tindakan yang dilakukan secara pribadi untuk individu lain yang mengakibatkan gangguan fisik dan mental. Kekerasan pada perempuan dan anak tidak hanya kekerasan secara fisik, akan tetapi dapat dilakukan dengan cara tidak langsung melalui media sosial yang digunakan pelaku untuk melakukan tindak kekerasan untuk korbanya. Masalah kekerasan terhadap perempuan dan anak merupakan masalah yang serius ada ditengah tengah masyarakat. Kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) serta kekerasan secara fisik,

pelecehan seksual maupun penganiayaan terhadap anak, masalah yang terjadi saat ini kadang tidak disadari oleh pelaku lantaran berlindung dibawah norma-norma tertentu yang ada di masyarakat, serta dianggap pelaku itu masalah biasadan hal yang wajar. masalah ini biasa terjadi disebabkan oleh faktor ekonomi, kurangnya keharmonisan dalam rumah tangga, kemiskinan dan tekanan kebutuhan yang tinggi sehingga dapat mengakibatkan gangguan mental terhadap pelaku dan tanpa memiliki kesadaran dalam dirinya melakukan tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak.

Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) per Oktober 2022 menyebutkan, jumlah kekerasan yang terjadi di Indonesia pada 2022 mencapai 18.719 kasus. Dari jumlah itu, lebih dari 90 persen atau 17.159 kasus dialami perempuan. Dari data tersebut diketahui juga sebanyak 12.468 kasus kekerasan terjadi di lingkungan rumah tangga. Lalu dari jenis hubungan dalam kasus kekerasan sebanyak 3.414 kasus terjadi pada hubungan suami/istri, 2.109 kasus terjadi pada hubungan orang tua, 1.087 kasus terjadi pada hubungan saudara keluarga, dan 54 kasus terjadi pada hubungan majikan dan Asisten Rumah Tangga (ART).

Penelitian ini menggunakan obyek pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur, hal ini dikarenakan data Kementerian PPPA menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Timur menjadi provinsi tertinggi sebanyak 1.381 korban. Disusul Jawa Tengah 1.232 korban. Jawa

Barat 1.123 korban, DKI Jakarta 989 korban, Sumatera Utara 953 korban, Daerah Istimewa Yogyakarta 888 korban, Sulawesi Selatan 804 korban, Banten 771 korban, Nusa Tenggara Timur 767 korban dan Nusa Tenggara Barat 639 korban.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur dibentuk atas dasar Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah, pada Bab III pasal 3 poin 9 bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang : Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; Pengendalian penduduk dan keluarga berencana; Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Kantor DP3AK Provinsi Jawa Timur beralamat di Jalan Jagir Wonokromo No. 358, Surabaya, Kelurahan Wonocolo, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya. Dalam melaksanakan 3 urusan, DP3AK Provinsi Jawa Timur dikepalai seorang Kepala Dinas, yang membawahi Sekretariat dan 5 (lima) Bidang yaitu : (1) Bidang Kesetaraan Gender; (2) Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak; (3) Bidang Pemberdayaan dan Perlindungan Perempuan; (4) Bidang Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Ketahanan Keluarga; serta (5) Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil

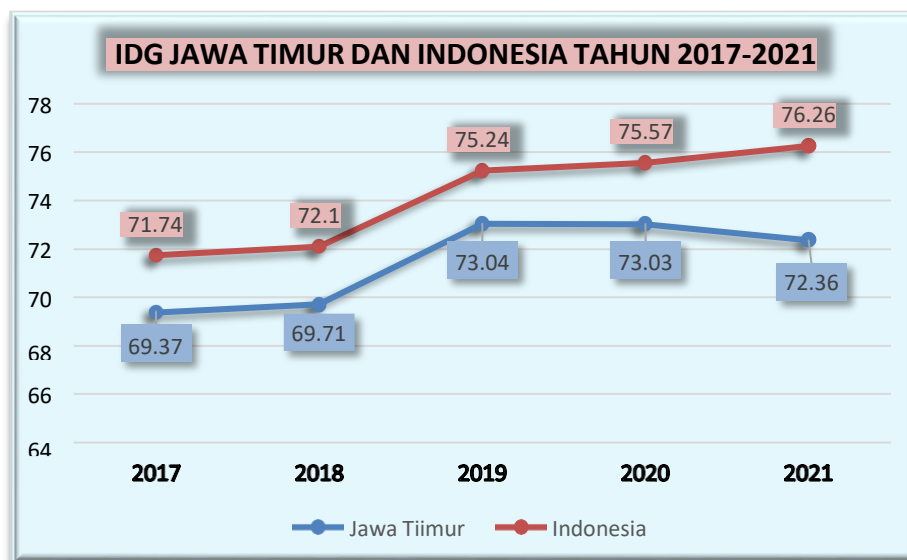
Mengingat kekerasan terhadap perempuan dan anak khususnya Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan karena

lemahnya perlindungan terhadap perempuan dan anak, sehingga pemerintah Provinsi Jawa Timur harus terus berupaya menekan angka kekerasan dengan memperhatikan yang cukup serius. perkembangan yang baik dalam pelayanan perempuan dan anak untuk menangani kasus yang cukup serius dalam tindak kekerasan ini ditentukan oleh kinerja pegawai di DP3AK dengan menambahnya jumlah lembaga pusat pelayanan terpadu dalam bentuk pelayanan ataupun pemahaman untuk diberikan kepada masyarakat yang juga telah membuka pelayanan untuk pengaduan, pendampingan, rujukan kasus yang memerlukan penanganan medis konseling psikologis, bantuan hukum, pemulangan reintegrasi dan perlindungan, adalah segala upaya yang ditunjukkan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.

Kinerja pegawai pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur berperan sangat penting untuk mengupayakan pencegahan tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak, seperti memberikan tindakan terhadap pengaduan yang dialami oleh korban tindak kekerasan, menangani kasusnya dengan sebaik mungkin, melakukan dampingan berupa sosialisasi untuk memberikan kemudahan pemahaman terhadap masyarakat dalam mencegah tindak kekerasan yang terjadi, sehingga

kinerja yang dijalankan sesuai dengan masalah, mengatasi rujukan kasus yang dihadapi korban dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan bantuan hukum terhadap korban tindak kekerasan dan memberi hukuman yang sesuai terhadap pelaku, membantu pemulangan serta memberikan perlindungan terhadap korban tindak kekerasan dengan cara sebaik-baiknya sehingga korban memperoleh kenyamanan.

Tetapi fenomena yang terjadi, kinerja pada Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan (DP3AK) Provinsi Jawa Timur lebih rendah daripada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Indonesia atau tingkat Nasional, seperti yang ditunjukkan pada grafik berikut :



Gambar 1.1. Grafik Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan

Pada Tahun 2021, angka Indeks Pemberdayaan Gender Provinsi Jawa Timur sebesar 72,36 lebih rendah 3,90 poin dari angka Indeks Pemberdayaan Gender Nasional sebesar 76,26. Keberhasilan pencapaian indikator kinerja Indeks Pemberdayaan Gender sangat penting dan merupakan upaya yang saling terkait dan saling terintegrasi antara pemerintah dan semua komponen jejaring lembaga masyarakat, swasta dan lainnya serta peran serta masyarakat dalam mendukung pencapaian kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.

Keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis 1 diukur melalui indikator Indeks Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Indeks Perlindungan Anak (IPA).

Tabel 1.1. Pencapaian Kinerja Tahun 2021

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021		
			Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualitas Kesetaraan Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak	1. Indeks Pengarusutamaan Gender (IPG)	0,94	0,92	97,87
		2. Indeks Perlindungan Anak (IPA)	71,80	70,25	97,84

Sumber : DP3AK Provinsi Jawa Timur, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, pada Tahun 2021 Indeks Pengarusutamaan Gender (IPG) dan Indeks Perlindungan Anak (IPA) mengalami penurunan dalam pencapaian target. Padahal Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur sudah memfasilitasi pendampingan melalui Program Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan

dan Anak, tetapi masih terjadi penurunan dan mengakibatkan capaian kinerja Pengarusutamaan Gender ikut mengalami penurunan, dan juga dialami pada tahun 2022, kinerja Pengarusutamaan Gender juga ikut mengalami penurunan.

Tabel 1.2. Pencapaian Kinerja Tahun 2022

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2022		
			Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5	6
1.	Meningkatnya Kualitas Kesetaraan Gender, Perlindungan Perempuan dan Anak	1. Indeks Pengarusutamaan Gender (IPG)	0,92	0,89	96,73
		2. Indeks Perlindungan Anak (IPA)	72,00	70,13	97,40

Sumber : DP3AK Provinsi Jawa Timur, 2023

Hasil analisis capaian Indeks Pengarusutamaan Gender (IPG) dan Indeks Perlindungan Anak (IPA) menunjukkan adanya capaian penurunan pada tahun 2021-2022. Salah satunya melalui perbaikan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dalam mendukung capaian kinerja organisasi. Pegawai merupakan aset bagi organisasi sehingga perlu dikelola dan dibina secara tepat untuk menghasilkan kinerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Adapun permasalahan kinerja pegawai dalam mendukung capaian kinerja organisasi yaitu :

1. Belum selarasnya kinerja pegawai dengan kinerja organisasi sehingga pemahaman terhadap program/kegiatan Pengarusutamaan Gender, Perlindungan Perempuan dan anak perlu disesuaikan antara tugas dengan nomenklatur jabatan pegawai yang diemban.

2. Belum optimalnya kualitas kinerja dalam pembagian beban kerja pegawai yang proposional sesuai tugas dan fungsi sehingga strategi dalam memberikan pelayanan pemenuhan hak anak dan perlindungan anak masih belum dilaksanakan secara menyeluruh dan berkelanjutan.
3. Masih adanya kesenjangan kompetensi antar pegawai sehingga evaluasi hasil kinerja belum terukur secara jelas. Dimana target kinerja individu berkaitan langsung dengan target kinerja organisasi untuk meningkatkan kualitas layanannya.

Berdasarkan pra penelitian melalui wawancara diperoleh hasil bahwa dalam menjalankan pekerjaan ditemukan bahwa pegawai memang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing namun kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus melaporkan dan berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai belum diberikan kewenangan atau kebebasan dalam bekerja. Kemudian belum meratanya kesempatan pegawai untuk ikut dalam membuat keputusan, hanya orang-orang tertentu atau atasan yang bisa mengambil keputusan sehingga jika ada hal-hal yang mendesak terjadi harus dilaporkan terlebih dahulu agar bisa diberikan solusinya. Tidak hanya itu jarang dilakukan umpan balik atau pimpinan jarang langsung menilai hasil pekerjaan pegawai kecuali ada terjadi permasalahan.

Kemudian jika dilihat masih kurangnya kepuasan pegawai terhadap kesempatan kenaikan jabatan. Hal ini dikarenakan jarang

sekali ada kesempatan untuk pegawai bisa diangkat atau naik ke jabatan yang lebih tinggi. Tidak hanya itu pegawai merasa belum puas terhadap kebijakan seperti segala aturan yang ada di dinas ini khususnya dalam menangani permasalahan yang harus diselesaikan secara berjenjang mulai dari kepala seksi, kepala bidang, dan kepala dinas sehingga hal ini menghambat penyelesaian masalah pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, bahwa untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan pegawai yang sinkron menggunakan kompetensinya pada organisasi, serta wajib sanggup menjalankan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, meskipun setiap organisasi mempunyai ciri pekerjaannya masing- masing. Karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi majemuk dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi serta kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan adalah karakteristik-karakteristik berdasarkan lingkungan pekerjaan yang mencakup lingkungan fisik serta sosial. Lingkungan fisik mencakup suasana kerja dicermati berdasarkan faktor fisik, misalnya keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan serta temperatur lokasi kerja. Sedangkan lingkungan sosial mencakup sosial budaya pada lingkungan kerja, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, interaksi kerja seprofesi, serta kualitas kehidupan kerjanya (Januardi & Budiono, 2021).

Setiap pekerjaan memiliki ciri atau aspek-aspek eksklusif yang menyertai individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek tadi bisa menciptakan individu bekerja dengan baik atau malah sebaliknya. Karakteristik pekerjaan menjadi identifikasi berdasarkan aneka macam dimensi yang terkandung pada suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi serta kepuasan pegawai khususnya pada era teknologi informasi sekarang ini, ciri individu merupakan minat, perilaku serta kebutuhan yang dibawa seorang pada situasi kerja. Minat merupakan perilaku yang menciptakan seorang senang untuk dapat mengeluarkan ide-ide tertentu. (Setyawan & Bagis, 2021)

Karakteristik pekerjaan menurut Robbins dalam Mudofhir (2019) adalah upaya mengidentifikasi ciri tugas menurut pekerjaan, bagaimana ciri itu digabung untuk menciptakan peluang yang berbeda, serta hubungannya menggunakan motivasi, kepuasan serta kinerja pegawai. Jadi, karakteristik pekerjaan selain sanggup membentuk kepuasan kerja pegawai dapat diketahui pula akan memengaruhi luaran kerja pegawai dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pekerjaan yang mempunyai otonomi akan memberikan pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab apabila suatu pekerjaan dapat memberikan umpan balik maka pegawai akan mengetahui seberapa efektif untuk dapat bekerja.

Karakteristik pekerjaan yang berlebihan yang diterima oleh para pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan

oleh instansi untuk mengelolah sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga para pegawai bisa mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja dan jika diberikan tugas maka mereka bisa mampu menyelesaikannya dengan bagus dan baik. Jika karakteristik pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan seorang pegawai pasti kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak akan maksimal. Pemberian tugas yang di berikan oleh instansi juga harus dilihat terlebih dahulu skill yang di punya oleh pegawai agar penyelesaian tugas yang diberikan membuahkan hasil yang maksimal atau efektif. Hal ini juga bisa memicu mereka untuk terwujudnya kinerja yang baik saat melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge dalam Astutik & Priantono (2020) adalah salah satu cara yang dilakukan oleh sebuah instansi maupun instansi agar dapat menaikkan kinerja pegawai, instansi tidak mungkin mencapai tujuan dengan baik jika pegawai tidak dapat melaksanakan dan memahami pekerjaan dengan baik.

Sunarta (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai dan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja

terhadap pekerjaannya.

Saputra (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja bisa terwujud dengan adanya kolaborasi yang baik antara pihak instansi/instansi dengan pegawai. Oleh karena itu, instansi wajib untuk dapat membangun sebuah komitmen yang bisa meningkatkan kinerja. Dengan adanya komitmen yang sudah ditetapkan, pegawai nantinya akan dapat mengikuti peraturan dan tidak melakukan aktivitas lain pada jam efektifnya bekerja, sehingga hal ini dapat memberikan kepuasan kerja pegawai/pegawai pada sebuah instansi.

Astutik & Priantono (2020) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dirumuskan dalam berbagai hal yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan hasil emosional yang menyenangkan dari seseorang atas pencapaiannya terhadap pekerjaan atau mendapatkan sesuatu yang bernilai dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pertimbangan pegawai tentang bagaimana pekerjaannya secara keseluruhan memberikan kepuasan terhadap kebutuhannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Salehi et al., 2015).

Hal ini juga didukung adanya research gap, yang menjelaskan

hasil berbeda mengenai karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai. Penelitian Setyawan & Bagis (2021) dan Astutik & Priantono (2020) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai. Penelitian Setyaningrum (2019) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai. Penelitian Budy & Hartini (2017) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai. Sedangkan hal ini berbeda dengan penelitian Chandra et al. (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terkait karakteristik pekerjaan, pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur ternyata dijumpai beberapa fenomena melalui hasil wawancara ditemukan bahwa ada beberapa pegawai yang merasakan kepuasan kerja antara lain karena tambahan penghasilan pegawai / remunerasi yang sesuai dengan beban kerja, disamping itu pegawai juga dapat menjalin hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun pekerjaan yang dilakukan beragam sesuai tugas dan fungsi bidang/bagian sehingga melibatkan pekerjaan menyeluruh dari awal sampai akhir membuat pegawai tidak menjadi bosan. Namun di satu sisi, ada pegawai yang kurang puas

dalam bekerja dengan adanya kebijakan pengembangan karir ke depan dikarenakan penyesuaian jabatan menjadi fungsional teknis sehingga kesenjangan kompetensi menjadi kendala, adanya ketidaksesuaian antara tugas yang dilaksanakan dengan jabatannya. Kondisi saat ini untuk meningkatkan kompetensi dilakukan diklat-diklat fungsional teknis namun masih terbatas karena masih ada kebijakan diklat yang menjadi prioritas sehingga belum mengakomodir kebutuhan organisasi dalam meningkatkan pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan dari uraian tersebut diatas, maka perlu dilakukan penelitian replikasi pengembangan dengan memodifikasi model dari penelitian-penelitian terdahulu dengan cara mengambil dan menggunakan variabel-variabel yang akan disesuaikan dengan fenomena yang ada dilapangan penelitian, dan judul yang kami ajukan dalam tesis ini adalah “ANALISIS KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI JAWA TIMUR ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Kependudukan

Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur ?

2. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur ?
4. Apakah pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dalam keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada organisasi atau organisasi dengan asal sumber daya manusia yang beragam serta sebagai bahan acuan penelitian lanjutan atau bahan perbandingan penelitian sejenis.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat memberi informasi kepada pihak manajemen berkaitan hubungan dan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir, kepuasan pegawai. Dalam penelitian ini peneliti melihat bagaimana pentingnya pengelolaan organisasi khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif. Hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan adalah dengan melihat kemampuan sumber daya manusia guna dapat mewujudkan kesuksesan dari kinerja pegawai.