

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi sesuai visi-misinya, pastilah memiliki tujuan dan arah yang jelas sebagai target atau goal yang akan dicapainya. Banyak hal yang harus diperhatikan jika ingin tujuan bisa tercapai sesuai harapan, diantaranya iklim organisasi, prestasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan, promosi jabatan, rekrutan sumber daya manusia (SDM), kompetensi karyawan dan lain sebagainya.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan terjadi setiap saat dan semakin cepat akan menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat, dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan (Wahyuni et al., 2021)

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai visi, misi dan tujuannya.

Dewasa ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Karyawan merupakan modal terpenting pada suatu organisasi, apalagi pada instansi pemerintah. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan salah satunya ditentukan oleh modal penting tadi, yaitu karyawan. Bagaimana usaha karyawan dalam memaksimalkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Oleh sebab itulah, seluruh instansi pemerintah dituntut untuk bisa memiliki karyawan yang handal dan berkompeten. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat.

Upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan (Putri & Ratnasari, 2019). Berbagai bentuk peningkatan kompetensi karyawan disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan yang tersedia. Ada yang berupa bimbingan teknis, workshop dan diklat. (Putri & Ratnasari, 2019) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan

sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Hal ini tentunya disesuaikan juga dengan anggaran relevan yang tersedia di organisasi itu sendiri.

Karyawan yang memiliki kinerja baik, pada saatnya tentu akan mendapatkan promosi jabatan, mendapat perubahan posisi jabatan atau posisi kerja (Setiawan, 2018). Hal ini lumrah terjadi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

(Basriani & Martina, 2017) promosi jabatan adalah kenaikan posisi karyawan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi. Bisa juga karena keahlian khusus yang dimiliki, karyawan ditempatkan pada jabatan atau bagian yang sengaja diciptakan perusahaan. Dampak positif dari setiap promosi biasanya kenaikan gaji dan fasilitas yang diterima. Namun diiringi juga dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Dampak negatif dari promosi jabatan, seperti jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Karena menurut karyawan tersebut, dirinya bukan solusi yang tepat untuk posisi jabatan baru tersebut. Ada juga karyawan yang beranggapan, kenapa bukan dirinya yang sudah lama bekerja, sudah memiliki pangkat dan golongan tinggi belum dan tidak juga dipromosikan untuk naik jabatan.

Ada dua pertimbangan umum yang dipakai dalam menentukan promosi, yakni masa kerja atau senioritas, dan kemampuan atau kompetensi. Pada masa lalu senioritas sering menjadi pertimbangan utama, karena karyawan yang telah

bekerja lebih lama diakui kesetiaannya, serta dianggap lebih matang dan berpengalaman. Promosi jabatan bisa menjadi salah satu tujuan karyawan bekerja. Sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan atas kinerja maupun produktivitasnya selama ini, juga berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh iklim organisasi baik internal maupun eksternal.

Iklim organisasi yang dimaksud disini adalah kualitas lingkungan internal organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut (Halomoan, 2020) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto sebagai salah satu organisasi perangkat daerah yang mengurus bidang pendidikan jenjang pendidikan dasar di Kota Sawahlunto, memiliki sejumlah sumber daya manusia tersebar di beberapa kantor dan tempat. Ada yang di kantor dinas pendidikan, unit layanan pendidikan (ULP) yang ada di setiap kecamatan, di satuan pendidikan baik pada jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), jenjang Sekolah Dasar (SD), jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), jenjang pendidikan nonformal (Paket A, B, C) dan kantor pengawas sekolah serta penilik sekolah.

Khusus untuk Bidang Pendidikan Dasar, sumber daya manusianya merupakan karyawan yang ada di bidang itu sendiri kemudian dilengkapi dengan kepala sekolah di jenjang SD dan SMP, sebagai perpanjangan tangan dalam tataran pelaksanaan kebijakan bidang pendidikan. Komponen karyawan inilah

yang merupakan satu kesatuan dalam proses peningkatan mutu pendidikan di bawah arahan seorang kepala dinas pendidikan tentunya.

Kebijakan-kebijakan dibidang pendidikan dalam rangka memenuhi amanat wajib belajar 9 (sembilan) tahun untuk jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP) akan dijabarkan dan dilaksanakan oleh bidang pendidikan dasar bersama-sama dengan kepala SD dan SMP, supaya tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

Dalam mencapai tujuan dimaksud, iklim organisasi haruslah diperhatikan, prestasi kerja setiap individu karyawan harus ditingkatkan, promosi jabatan haruslah dilaksanakan sesuai kebutuhan agar kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik. Untuk menutupi kekurangan kompetensi karyawan, bisa dilaksanakan pendidikan dan latihan sesuai bidang dan kompetensi masing-masing. Sehingga tujuan organisasi bisa dicapai dengan semaksimal mungkin.

Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto umumnya sebagai sebuah organisasi dan Bidang Pembinaan Dikdas khususnya telah, sedang dan akan terus berupaya untuk berubah kearah lebih baik. Terutama untuk mencapai kinerja yang semakin baik. Namun ada beberapa hal atau indikator yang penulis lihat bisa diduga akan menjadi penghambat untuk itu. Diantaranya iklim organisasi, promosi jabatan, prestasi kerja dan pendidikan pelatihan.

Banyak target yang belum tercapai seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Capaian Kinerja Bidang Dikdas

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian Kinerja (%)	Ket
2021	97	87	88	Ada perubahan RPJMD OPD
2020	75,33	72,64	96,43	
2019	73,71	72,39	98,21	
2018	72,30	71,72	99,20	

Untuk membantu penelitian ini maka penulis memasukkan beberapa penelitian terdahulu yang variabelnya sesuai atau beririsan dengan dengan variabel yang akan diteliti. Dimana kesimpulan penelitian terdahulu tersebut menyatakan signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel yang telah ditelitinya.

Menurut (Triastuti, 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan sangat berpengaruh positif atau signifikan.

Menurut (Rahayu, 2017), Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan menyatakan berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut (R. Hasibuan & Arnesih, 2020), Pengaruh prestasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut (Uloli & Asnawi, 2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul: “ **Analisis Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti uraian di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang negatif bisa merusak organisasi, mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kompetensi karyawan yang tidak sesuai merupakan hambatan untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Promosi jabatan akan bernilai positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Promosi jabatan yang tidak teratur, memberi dampak terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Prestasi kerja yang kurang baik, bisa menghambat promosi jabatan dalam suatu organisasi.
6. Motivasi kerja bisa terpengaruh oleh hasil promosi jabatan yang dilakukan oleh organisasi.
7. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam sebuah organisasi.
8. Pendidikan dan Pelatihan diberikan kepada karyawan yang kompetensinya belum sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka penelitian ini dibatasi pada iklim organisasi (X1), promosi jabatan (X2), prestasi kerja (X3), pendidikan dan pelatihan (Z) dan kinerja karyawan (Y). Adapun penelitian

lapangan akan direncanakan pada periode Maret 2022 sampai dengan September 2022. Subjek penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bidang Dikdas, Kepala SD dan Kepala SMP di Kota Sawahlunto.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
2. Apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
3. Apakah terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
4. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
5. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
6. Apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
7. Apakah terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
8. Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang diintervensi oleh pendidikan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?

9. Apakah terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yang diintervensi oleh pendidikan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
10. Apakah terdapat pengaruh antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervensi oleh pendidikan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
3. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
4. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto?
5. Pengaruh iklim organisasi terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
6. Pengaruh promosi jabatan terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.

7. Pengaruh prestasi kerja terhadap pendidikan dan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
8. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang diintervensi oleh pendidikan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
9. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yang diintervensi oleh pendidikan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.
10. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervensi oleh pendidikan pelatihan di bidang dikdas, dinas pendidikan Kota Sawahlunto.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis bagi pemangku kepentingan atau pengambil kebijakan, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) terutama bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek iklim organisasi, promosi jabatan, prestasi kerja, kinerja serta pendidikan dan pelatihan karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi karyawan Bidang Dikdas secara khusus dan karyawan Dinas Pendidikan secara umum.
- b. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja pegawai.
- c. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto dalam kebijakan untuk promosi, demosi dan rotasi jabatan nantinya.