

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sitorus et al., 2019). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari prestasi kerja karyawan yang tidak maksimal Kinerja berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari kinerja yang berujung pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumberdaya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumberdaya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan sumberdaya manusianya agar memperoleh kinerja yang diinginkan.

Menurut (Wartono, 2017) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut (Erlin, 2017) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat

menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Menurut (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa :”Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) kepuasan kerja adalah reaksi emotif terhadap kondisi kerja, yang sering kali diputuskan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan, misalnya, jika pekerja berpikir bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil, menerima remunerasi yang lebih sedikit, mereka lebih cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka, atasan atau rekan kerja.

Dalam penelitian (Ayu, 2020) pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Roempoen Enam Bersaudara. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Nyabuti et al., 2017) *Influence of Organizational Culture on the Employee Performance in the Civil Service in Kenya*. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Winata et al., 2016) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang pendidikan, dinas pendidikan sebagaimana dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah, dinas pendidikan sebagaimana mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

Berikut ini LAKIP Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2019 :

Tabel 1.1

LAKIP Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2019	Realisasi 2019	Capaian %
1	Meningkatkan Akses Dan Pemerataan Pendidikan	1. APK SMA/SMK/MA/SMALB/Paket C	85,52	86,02	100,58
		2. APM/SMA/SMK/MA/SMALB/Paket C	73,60	73,73	100,18
		3. Angka Putus Sekolah di SMA	0,74	0,78	94,87
		4. Angka Putus Sekolah di SMK	0,58	0,61	95,08
		5. Angka Tidak Melanjutkan dari SMP ke Sekolah Menengah	2,71	3,60	75,27
2	Meningkatnya Mutu Relevansi Dan Daya Saing Pendidikan	6. Angka Kelulusan SMA/MA	97,35	99,63	102,34
		7. Lulusan Sekolah Menengah yang diterima di Perguruan Tinggi	45,23	45,11	99,73
		8. Angka Kelulusan SMK	97,30	98,82	101,56

		9. Lulusan SMK yang diterima di Dunia Usaha dan Industri	32,00	31,16	97,38
3	Meningkatkan Manajemen Layanan Pendidikan	10. Persentase Sekolah Menengah/SLB Terakreditasi Minimal B	73,67	73,67	100,00
4	Meningkatkan Kompetensi Dan Profesionalisme Guru Dan Tenaga Pendidikan	11. Nilai Uji Kompetensi guru (UKG) SLB	59,93	65,18	108,76
		12. Nilai Kompetensi Tenaga Kependidikan	16,67	19,17	115,00
		13. Nilai Kompetensi Pendidik (UKG) SMA/SMK	65,18	62,12	95,31
5	Mengimplementasikan Pendidikan Karakter Melalui Pelayanan Pendidikan	14. Terukurnya Integritas Peserta Didik	66,00	68,27	103,44
6	Meningkatkan Pendidikan Khusus Dan Layanan Khusus	15. Peningkatan Pelayanan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus	68,42	73,68	107,69
Jumlah					99,80

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2019

Berdasarkan tabel LAKIP diatas dapat dilihat bahawa pada setiap sasaran strategis yaitu diantaranya, (meningkatkan akses dan pemerataan pendidikan, meningkatkan mutu relevansi dan daya saing pendidikan, meningkatkan manajemen layanan pendidikan, meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dan tenaga pendidikan, mengimplemtasikan pendidikan karakter melalui pelayanan pendidikan dan meningkatkan pendidikan khusus dan layanan khusus), masih belum terealisasi sempurna sesuai target. Dimana diantara masing-masing indikatornya masih banyak yang terealisasi dibawah 100%, seperti yang terlihat pada tabel diatas. Maka dari itu dapat dikatakan kinerja karyawan masih belum

tercapai sepenuhnya sesuai yang ditargetkan. Dimana hal ini terindikasi dari pengembangan karir yang masih rendah, budaya organisasi yang masih rendah, kepuasan kerja yang masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Dinas pendidikan kota padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Pengembangan karir dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas pendidikan kota padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang malas untuk mengembangkan kemampuan dapat menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan.
2. Kurangnya budaya organisasi yang dilakukan karyawan Dinas pendidikan kota padang menyebabkan rendahnya kinerja.
3. Minimnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Dinas pendidikan kota padang akan berdampak pada kinerja karyawan.
4. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di Dinas pendidikan kota padang menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan Dinas pendidikan kota padang menyebabkan kinerja karyawan rendah.

6. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan.
7. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan variable moderating yaitu kepuasan kerja pada Dinas pendidikan kota padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendidikan kota padang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendidikan kota padang?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Dinas pendidikan kota padang?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Dinas pendidikan kota padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendidikan kota padang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas pendidikan kota padang
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Dinas pendidikan kota padang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada Dinas pendidikan kota padang

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran

dalam menganalisa pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Pendidikan Kota Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Dinas pendidikan kota padang yang berkaitan dengan pengembangan karir dan budaya organisasi dan kepuasan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.