

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah Prestasi Kerja karyawannya. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai Prestasi

Kerja. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Menurut **(Mulyadi, 2017)** menyatakan bahwa Prestasi Kerja dapat didefinisikan, hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi.. Salah satu instansi yang yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Observasi fenomena pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang akan dibahas terkait prestasi kerja yaitu tentang target dan realisasi inspeksi mendadak (sidak) pada sekolah yang ada di Sumatera Barat. Adapun jumlah target dan realisasi inspeksi mendadak (sidak) yang dapat dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Inspeksi Mendadak Dinas Pendidikan Provinsi
Sumatera Barat 2016-2020

Tahun	Target (sekolah)	Realisasi (sekolah)
2016	6.439	4.818
2017	6.439	5.010
2018	6.439	5.112
2019	6.439	4.432
2020	6.439	3.219

(Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan inspeksi mendadak (sidak) pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2016 target 6.439 sekolah, realisasi 4.818 sekolah. Pada tahun 2017 target 6.439 sekolah, realisasi 5.010 sekolah. Pada tahun 2018 target 6.439 sekolah, realisasi 5.112 sekolah. Pada tahun 2019 target 6.439 sekolah, realisasi 4.432 sekolah. Pada tahun 2020 target 6.439 sekolah, realisasi 3.219 sekolah. Berikut ini merupakan data absensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Keterlabatan Pegawai
Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

No.	Bulan			
		Jumlah Pegawai	Tepat Waktu	Terlambat
1	Januari	94	92	2
2	Februari	94	90	4
3	Maret	94	91	3
4	April	94	94	0
5	Mei	94	91	3
6	Juni	94	89	5
7	Juli	94	94	0
8	Agustus	94	94	0
9	September	94	91	3
10	Oktober	94	94	0
11	November	94	91	3
12	Desember	94	90	4

Dari tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pelanggaran yang signifikan terhadap aturan ketepatan waktu datang pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat selama tahun 2020. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja.

Menurut (**Kasmir, 2016**) Iklim Kerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh organisasi terhadap kebutuhan karyawan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut (**Hasibuan, 2016**) Pengembangan Karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut (**Sutrisno, 2016**) Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Menurut (**Sadarmayanti, 2016**) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Patras, 2017**) menyatakan bahwa Iklim Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Mane, 2017**) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Shidiq, 2019**) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
3. Karyawan yang tidak memperoleh kinerja yang baik dalam bekerja maka tidak bisa mencapai kematangan psikologis.
4. Ketidaktepatan pemberian kompensasi akan menjadi pemicu dalam pencapaian strategi yang sudah ditetapkan perusahaan.
5. Terdapat kesenjangan informasi antara pimpinan dan bawahan.
6. Tidak meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan.
7. Lingkungan kerja yang tidak harmonis.
8. kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakter karyawan.
9. Karyawan yang tidak terdorong untuk meningkatkan kinerja karena hubungan kurang baik dengan pimpinan.
10. Pemberian kompensasi yang tidak tepat kepada karyawan yang berprestasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Iklim Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan

Kepuasan Kerja (X_4) sebagai variabel bebas, kemudian Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
5. Apakah Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kajian ilmiah dan teori tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Iklim Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui apakah Iklim Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perus Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.