

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi dari suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Standar nasional Pendidikan. pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan suatu dasar dari sebuah harapan untuk kehidupan yang lebih baik, oleh karena itu dengan pendidikan manusia dapat berkembang lebih baik. Pada nyatanya pendidikan sangat berpengaruh bagi kehidupan bangsa untuk menciptakan generasi hebat dan mampu untuk menciptakan memajukan negara kearah yang lebih baik lagi, oleh karena itu pendidikan dapat menciptakan kualitas lulusan yang baik dan bermanfaat.

Dengan pendidikan yang baik, akan melahirkan manusia indonesia yang mampu bersaing di era globalisasi bercirikan high competition. Pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi umat manusia. Oleh karena itu, pendidikan tidaklah sekedar transfer ilmu pengetahuan (*transfer knowledge*). Pendidikan bertujuan untuk menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan

kepribadian yang positif, serta dalam konteks yang lebih luas merupakan dasar utama bagi keseluruhan upaya implementasi teringgi kebijakan pembangunan sumber daya manusia dalam kerangka pembangunan nasional yang komprehensif. Oleh karena itu pembangunan dan penyelenggaraan layana pendidikan nasional perlu dilakukan dengan pendekatan komprehensif holistik, serta mengedepankan cara pandang anak didik sebagai manusia utuh.

Kualitas pendidikan memang perlu disikapi cesara serius agar mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satu komponen penting yang diperhatikan secara terus-menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah kinerja karyawan. Pegawai konteks pendidikan memiliki peranan yang besar dan strategis, serta dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus untuk mendidik putra putri bangsa dengan nilai konstruktif. Karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut **(Widajanto 2018)** merupakan prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi kewajibannya sebagai semua karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Nominatif Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan 2019

No	Nama Pegawai	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin Kerja	Kerja Sama
1.	Suhendri, S.Pd. M.Si	87	86	91	87	87
2.	Asrius Heffi, S.Pd.M.Pd	86	87	91	85	86
3.	Nofrizal, SH	76	77	76	77	77
4.	Edi Sumarten, SH	83	84	91	83	84
5.	Dona Dismayeni, A.Md	85	84	84	85	85
6.	Irvan Abbas, S.ST	81	82	82	80	80
7.	Yeni Marshita,S.ST.M.CIO	85	85	85	82	83
8.	Gefaldi Marven	83	83	85	85	83
9.	Isman,SE,M.Si	82	82	91	83	82
10.	Zulfahmi	82	82	83	81	81
11.	Rika Sandra Dewi	80	82	81	81	81
12.	Kardimas	85	80	81	80	79
13.	Dian Fitri,A.md	81	83	81	83	83
14.	Helpida Erni, S.pd	88	81	83	82	81
15.	Ramli. Y, SH	82	90	88	90	88
16.	Andrianto	80	83	91	92	82
17.	Trini yunis	84	79	80	78	78
18.	Tarmizi. SH	86	83	91	83	83
19.	Hendri, S.pd	82	85	91	84	83
20.	Yunisma,SH	82	81	91	82	81
21.	Rosmadianismar, SH	83	86	91	85	91
22.	Yendrizaral, S.Si	86	86	80	85	85
23.	Darmawi, S.Pd. M.Pd	79	91	91	80	82
24.	Harlus	86	86	91	87	81
25.	Ade Bethen Parsilia, SE, M.Si	88	88	82	81	82
26.	Tommi Yli Hendri, S.Pd	82	81	85	81	84
27.	Irman Dahlan	85	83	84	81	79
28.	Edi Warman, ST	82	82	76	77	85
29.	Elidarti, M.Pd	82	82	85	84	87
30.	Nelfianti, S.Pd	76	77	91	82	80
31.	Drs. Devi Fakhriardi	85	82	81	81	81

32.	Mefri Yonif	82	82	83	82	81
33.	Sudirman, S.Pd.M.Pd	85	82	74	76	81
34.	Wirdawati,SH	85	85	91	86	87
35.	Wikandra, ST	85	85	91	87	86
36.	Afri Suyarman	83	84	91	84	84
37.	Khaidar Ramli,S.Pd.M.Si	85	84	91	85	85
38.	Erneli, S.Pd	85	85	91	85	85
39.	Lendra, S.Pd	85	86	91	84	86
40.	Riza Rahmawati	81	81	91	81	81
41.	Iswandi, S.Pd, MM	85	85	91	85	85
42.	Marlindawati	85	85	91	85	85
43.	Juni April, S.Pd. MM	83	83	91	83	82
44.	Syafnida,SH	85	85	91	85	85
45.	Yunefil Efendi	81	80	81	81	81
46.	Kasrida,SH	86	87	91	87	87
47.	Avelon Mukhtar	87	87	77	83	83
48.	Yulnisman. SH	85	84	91	83	83
49.	Yenerita	84	84	91	83	83
50.	Hermanto, S.Pd, MM	82	81	81	81	81
51.	Yandes Amrianal,S.Pd.M.Pd.M.Si	85	86	91	85	86
52.	Drs.Zainal Abidin,M.Pd	82	82	91	81	81
53.	Dra.Rukmini, M.Pd	81	81	81	82	80
54.	Nursiwan, S.Pd	80	80	90	90	90
55.	Syafrizal,S.Pd.M.Si	91	89	90	90	90
56.	Drs. Erman	86	87	91	85	86
57.	Gusmardiani, M.Pd	87	86	87	85	87
58.	Suherman,S.Pd.M.Pd	85	87	91	83	87
59.	Yasmanelly, S.Pd	81	82	91	81	80
60.	Astatur,S.Pd	85	83	85	84	84
Jumlah						

Sumber: Dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan tahun 2019

Dalam mengelolah pegawai bukan perkara mudah, jika dilihat dari karakteristik individu dan perspektif budaya yang berbeda satu sama lainnya. Sehingga dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi pegawai dan selalu memperhatikan setiap pegawai dalam bekerja.

Namun demikian, upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan yang tinggi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat Dalam pencapaian target yang diinginkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan, dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa masih banyaknya target kerja yang belum tercapai dan masih banyak karyawan yang belum mencapai target yang diinginkan dinas pendidikan dan kebudayaan pesisir selatan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurangnya pengayoman dan bimbingan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, pemimpin memotivasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya sarana prasarana untuk penunjang kinerja, peralatan kantor yang kurang lengkap, kondisi kantor yang kurang kondusif, adanya pegawai yang keluar disaat jam kantor seperti keperluan pribadi, pegawai datang terlambat, pegawai yang sering duduk dan mengobrol di cafe disaat jam kerja.

Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak memuaskan karyawan sehingga menyebabkan ketidak berdayaan dan kekhawatiran. Selain itu kurangnya sikap percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Masih banyaknya karyawan yang belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan kreatif. Karyawan yang tidak dapat mendapatkan perhatian serta apresiasi dari

perusahaan. Berdasarkan uraian tentang penelitian tersebut, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pesisir Selatan.

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian **(Widajanto 2018)** menunjukkan bahwa budaya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh **(Susanto 2016)** bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **(Vitria dan Dahlan 2018)** menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Total Quality Management menurut **(Angela M. Tae 2019)** total quality management hanya dapat dicapai dengan memperhatikan sepuluh karakteristik TQM, yaitu: fokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, menggunakan pendekatan ilmiah dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, memiliki komitmen jangka panjang, membutuhkan kerja sama tim (team work), memperbaiki proses secara berkesinambungan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, memberikan kebebasan yang terkendali, memiliki kesatuan tujuan, adanya keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Penerapan TQM dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat memberikan beberapa manfaat utama antara lain meningkatkan laba serta daya saing perusahaan yang bersangkutan. Penerapan

TQM yang terencana dan terarah juga dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Surachman 2018)** menyatakan bahwa variabel Total Quality Manajement (TQM) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh **(Angela M. Tae, Rahmat Laan 2019)** bahwa secara persial menunjukkan total quality management (TQM), pendidikan dan pelatihan, keterlibatan, pemberdayaan dan perbaikan berkesinambungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir penelitian **(Noviansyah 2018)** menunjukkan bahwa pengaruh variabel total quality management dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan kinerja karyawan adalah semangat kerja dan faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah Tingkat absensi, Kepuasan kerja, Kerjasama, Kedisiplinan. Menurut **(Hasibuan 2017)** bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Syahropi 2016)** bahwa menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya **(Gentari 2019)** menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian terakhir **(Made dan Kansa 2019)** menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif

dan signifikan pada kinerja. Sedangkan penelitian berdeba yang dilakukan oleh **(M. Eddy Rosidi 2019)** yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan budaya organisasi dan total quality management mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja dalam suatu organisasi instansi tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan teori dan fenomena yang ada, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi dan total quality management terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang diatas bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan diadkan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Belum optimalnya lingkungan kerja pada kantor Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.
2. Kurangnya lingkungan kerja yang diberikan pimpinan kepada pegawainya pada Kantor Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.
3. Rendahnya disiplin kerja pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.

4. Kurangnya sarana prasarana yang disediakan sehingga kinerja pegawai belum optimal pada Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.
5. Lingkungan kerja yang kurang harmonis menyebabkan menurunnya kinerja pegawai terhadap sesama pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
6. Kepuasan kerja yang belum terpenuhi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
7. Kurangnya kinerja pegawai sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
8. Masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai aturan pada kantor Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
9. Masih adanya pegawai yang belum mencapai kinerja kerjanya pada Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
10. Masih kurangnya kerja sama antara pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan Budaya Organisasi (X1), Total Quality Management (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel intervening Semangat kerja (Z) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
2. Bagaimana pengaruh total quality management terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
4. Bagaimana pengaruh total quality management terhadap kinerja Pegawai pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Pegawai dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai dinas pendidikan kab. Pesisir selatan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh total quality management terhadap kinerja Pegawai dinas pendidikan kab. Pesisir selatan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *total quality management* terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *total quality management* terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *total quality management* terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.

1.5.2 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai budaya organisasi, dan *total quality management* Terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademisi

Hasil kajian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang akan mengambil topik sejenis.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

4. Bagi penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapat selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan manajemen universitas “YPTK” Padang.