

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Baik buruknya sebuah organisasi akan terlihat dari sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia sebagai pendukung pembangunan organisasi adalah yang memiliki perilaku produktif dalam bentuk tindakan nyata, sikap dan pengetahuan yang kondusif untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang ada. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya jika sumber daya manusia yang menjalankan tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sebaik apapun informasi yang diterima oleh organisasi tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya

Sebagai dinas yang menjadi pengatur semua urusan pendidikan se Kota Payakumbuh yang akan melayani public mengenai pendidikan, sehingga semua sumber daya manusia yang di miliki harus memiliki kualitas yang bagus yang dapat memberikan pelayanan yang tidak mengecewakan public. Karena pendidikan adalah hal penting yang akan menciptakan generasi

penerus yang memiliki wawasan dan pengetahuan yang akan membanggakan bangsa kedepannya.

Pengukuran prestasi kerja karyawan suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan, untuk itu atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah.

Menurut Muhammad Calvin Caprany (2018) prestasi kerja adalah pencapaian karyawan terhadap syarat-syarat pekerjaan, dengan kata lain prestasi kerja merupakan proses pengukuran kinerja karyawan atas pelaksanaan kerjanya dari segala aspek.

Menurut **Imron (2019)** prestasi kerja merupakan hak yang didapat seseorang maupun kelompok setelah tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing dijalankan, searah dengan tujuan perusahaan dengan aturan tidak melanggar hukum, moral dan etika.

Prestasi kerja karyawan dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya merupakan pangkal tolak ukur untuk memperoleh pengembangan karir. Prestasi kerja karyawan yang kurang memuaskan menyebabkan karyawan sulit untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di periode yang akan datang.

Penyebab yang menimbulkan rendahnya prestasi kerja karyawan yaitu kurang jelasnya deskripsi pekerjaan dari pemimpin karena pemimpin yang baik dan bagus adalah pemimpin yang meletakkan karyawan nya pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan memiliki pembagaaian tugas yang jelas, sehingga akan menjadikan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus,

Observasi yang telah dilakukan pada 2020 menunjukkan bahwa prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh mengalami masalah dan penurunan yang signifikan sekitar 0,35

persen dibandingkan dengan tahun 2019 sebelumnya. Penurunan prestasi kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh ini juga akibat pandemic covid-19 yang mengharuskan karyawan-karyawannya melakukan pekerjaan jarak jauh atau dirumah saja. Yang menjadi keluhan karyawan adalah ke tidak efektifannya melakukan pekerjaan di rumah yang tingkat konsentrasinya akan tercabang karena adanya beban lain yang mereka pikirkan ketika di rumah saja.

Prestasi kerja seorang karyawan akan terlihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan itu, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan itu semakin baik cara dan kualitas kerja yang dihasilkannya.

Table 1.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	SKPD dan UPT	S.3	S.2	S.1	D1-D4	SMA	Jumlah
1	Dinas Pendidikan	3	15	20	7	60	105
2	UPT BLPT	0	6	5	0	4	15
3	Pengawas Sekolah	0	10	10	7	0	27
	Jumlah	0	21	35	14	64	147

Berdasarkan kepada tabel 1.1 di atas terlihat bahwa potensi sumberdaya manusia Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh sudah memadai dari segi kualitas pendidikan karena sebagian mereka berasal dari guru senior yang telah ditugaskan ke Dinas Pendidikan karena memiliki kinerja dan reputasi akademik yang baik. Sehingga dengan kondisi sumberdaya

manusia yang ada, telah memungkinkan Dinas Pendidikan dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam menjalankan urusan pemerintahan bidang pendidikan.

Salah satu factor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir. Deskripsi pekerjaan atau *job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses penghimpunan dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Menurut **Santoso dan Masman (2015)** deskripsi pekerjaan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan, dan tanggung jawab penyeliaan. Deskripsi pekerjaan adalah kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai tanggung jawab pekerjaan sumber daya manusia.

Ardansyah dan Wasilawati (2015) menyatakan manusia tentu memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, untuk mengantisipasinya kesalahan-kesalahan tersebut diperlukan peningkatan deskripsi pekerjaan. **Beata G Pato (2017)** deskripsi pekerjaan dapat disiapkan untuk beberapa tujuan berbeda, misalnya untuk mengatur lingkungan aktivitas kerja dan karakteristiknya, untuk menganalisis permintaan untuk perekrutan, keterampilan pendidikan dan pelatihan untuk komunikasi antar social mitra dan juga untuk analisis statistic.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan dimasa depan.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya.

Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu program untuk memperoleh karyawan yang berkualitas melalui salah satu kegiatan pengembangan karir yaitu pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan adanya peningkatan prestasi kerja dan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengembangan karir **menurut Widodo (2015:53)** adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintah dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan didalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta maupun pemerintah tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak dapat melakukan peningkatan pembinaar karir karyawannya.

Oleh karena itu untuk mendukung pengembangan karir karyawan di Dinas Pendidikan , perlu adanya pengalaman kerja, pendidikan dan prestasi kerja. Ketika dilakukan promosi pengangkatan karyawan hal pertama yang menjadikan karyawan itu dipilih karena memiliki pendidikan yang baik yang mampu menyelesaikan tanggung jawab yang lebih berat lagi

kepadanya. Karyawan juga yang dapat memprioritaskan seluruh kemampuan di fikirannya untuk dapat menyelesaikan semua tanggung jawab yang telah diberikan. Hal yang dapat menghambat pengembangan karir karyawan seperti: 1) karyawan yang tidak merencanakan karir kedepannya, 2) atasan yang tidak memikirkan karir bawahannya, 3) pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Menurut **Prasetyo (2019)** seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka semakin tinggi juga kinerja untuk mencapai tujuan instansi. Apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap prestasi kerja suatu organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi suatu organisasi tergantung kepada kepuasan karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti stress kerja yang berlebihan dan karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Table 1.2

Survey pendahuluan tentang kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh

No	Bagian dinas	Puas	Netral	Tidak puas	Total
1	Dinas Pendidikan	30%	23%	40%	100%
2	UPT BLTP	35%	28%	37%	100%
3	Pengawas Sekolah	40%	20%	40%	100%

Dari table 1.2 dapat terlihat tingkat kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Terlihat kepuasan pada Dinas Pendidikan sebesar 30%, netral 23% dan tidak puas sebesar 40%. Pada UPT BLTP kepuasan sebesar 35%, netral 28% dan tidak puas 37%. Dan pada pengawas sekolah kepuasan sebesar 40%, netral 20%, dan tidak puas 40%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh masih rendah.

Kondisi pelayanan Dinas Pendidikan Sumatera Barat tentunya tidak lepas dari tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pendidikan itu sendiri. Tugas pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan urusan pemerintahan provinsi di bidang pendidikan (SK Gubernur No:78/Tahun 2016). Fungsi Dinas pendidikan itu sendiri adalah:

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang pendidikan.
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pendidikan.
3. Membina dan memfasilitasi bidang pendidikan, lingkup provinsi dan kabupaten/Kota.
4. Melaksanakan kesekretariatan dan perencanaan Dinas.

5. Melakukan pembinaan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta Sekolah Luar Biasa (SLB).
6. Melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang pendidikan.
7. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsinya.

Tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh masih rendah, karena pelaksanaan kerja yang dilakukan masih tidak sesuai dengan keinginan dari karyawan itu sendiri, masih banyak karyawan yang tidak serius ketika melaksanakan pekerjaannya. Sehingga Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh harus berbenah untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Karena apabila karyawan merasa puas mereka akan melakukan pekerjaan dan memberikan yang terbaik bagi Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. Semakin besarnya tingkat kepuasan kerja karyawan semakin bagus kinerja yang akan dihasilkan karyawan itu juga.

Dalam pelaksanaan tugas pada dinas pendidikan payakumbuh tidak selalu berjalan dengan baik, masih adanya kesalahan-kesalahan kerja seperti pelaksanaan kerja yang kurang jelas, kedisiplinan karyawan, dan pembagian tugas yang buruk. Maka diperlukan deskripsi pekerjaan yang jelas untuk menyelesaikan kesalahan-kesalahan yang ada. Setelah pembagian tugas yang benar akan meningkatkan keinginan bekerja dari semua karyawan yang ada, sehingga karir karyawan akan dapat dikembangkan ke depan agar karyawan lebih totalitas lagi dalam bekerja karena merasa dihargai prestasi kerja yang telah diberikannya kepada organisasi, sehingga akan terciptanya kepuasan terhadap karyawan.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan yang baik dan terarah bisa untuk mengimplementasikan pengembangan karir terhadap karyawan supaya bisa diyakinkan atas pencapaiannya dan prestasi kerja berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik yang disertai dengan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor pendorong untuk tetap berkembang di organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan masih perlu ditingkatkan dalam mendorong pegawai dinas pendidikan kota payakumbuh.
2. Masih kurang jelasnya deskripsi pekerjaan yang diembankan kepada para karyawan Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
3. Belum seluruhnya karyawan mendapatkan pengembangan karir.
4. Pemimpin tidak memperhatikan kinerja karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.
5. Masih kurangnya prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.
6. Kepuasan kerja para karyawan yang masih rendah

C. Batasan Masalah.

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Deskripsi Pekerjaan(X1), dan Pengembangan Karir (X2), sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan batasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
3. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh?

6. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian.

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
- c. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

- f. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

a. Manfaat Teoritis.

1. Bagi penulis, manfaat penelitian ini adalah untuk dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi di kampus UPI YPTK Padang.
2. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh.

b. Manfaat Praktis.

Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan deskripsi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.