

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Sedarmayanti (2007: 196) menyatakan: Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Sejalan dengan Sedarmayanti, Mangkunegara (2007, hal. 67): mengemukakan bahwa kinerja merupakan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah: motivasi, pendidikan dan latihan, Budaya Organisasi, keterampilan, budaya kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kepemimpinan dan kesempatan berprestasi. (Mathis dan Jackson, 2006).

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Mangkunegara, 2007, hal.77). Dengan adanya kejelasan karir tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja, dimana dalam merencanakan

pengembangan karir setiap karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerja yang maksimal.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2010 hal. 79). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006 hal. 190). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja

kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi, dan membuat pertanggungjawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Sebagai sebuah organisasi, tercapainya visi dan misi Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang ditentukan oleh kerjasama antara seluruh sistem organisasi, bidang, lini, staf, dan unit pelaksana teknis yang telah dibentuk berdasarkan tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing. Karena itu dukungan seluruh sistem pada berbagai lini organisasi dan staf yang ada sangat menentukan bagi keberhasilan program kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Di samping itu, kemampuan manajerial pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, juga memberikan kontribusi yang sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang seperti masalah pengembangan karir yang belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak pegawai yang lambat dalam pengembangan karirnya, dimana ada beberapa pegawai yang telah lama bekerja tetapi karirnya masih belum meningkat.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi instansi diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja

tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Apabil dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat dinyatakan dengan adanya karyawan yang menunda pekerjaan, pada waktu tertentu karyawan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dan masih ada karyawan belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya.

Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kinerja para pegawai belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah di tentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting pengembangan karir dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pengembangan karir yang belum berjalan secara efektif, dimana masih banyak pegawai yang lambat dalam pengembangan karirnya.

2. Kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur dari instansi.
4. Adanya karyawan yang menunda pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas.
5. Karyawan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas
6. Pegawai belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penelitian ini hanya membahas tentang pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?

3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengembangan karir dan pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan, dan mampu mempraktekkan teori yang telah didapat selama masa kuliah.
2. Secara praktis, dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan pihak instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Manfaat dimasa yang akan datang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang

berkepentingan terutama dalam teori pengembangan karir, budaya organisasi, serta kinerja pegawai.