

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinas Pendidikan adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia. Dinas pendidikan di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah kerja, mulai dari tingkat pusat, propinsi, kabupaten, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Tentunya masing-masing dinas punya misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing. Dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat, maupun daerah di dalam bidang pendidikan. Tugas pokoknya adalah mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja, agar berjalan lancar dan sesuai program dari pusat. Dinas Pendidikan menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat, serta pengelolaan kebudayaan. (Kemendikbud, 2015)

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas adalah salah satu instansi pemerintah Kabupaten Banyumas yang mempunyai tugas penting yaitu menyelenggarakan pelayanan umum yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dalam bidang pendidikan atau menaungi sekolah-sekolah yang berada di Kabupaten Banyumas. Visi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas yaitu terwujudnya penyelenggaraan

Pemerintah Kabupaten Banyumas yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Sedangkan misinya adalah meningkatkan kualitas SDM Aparatur Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, meningkatkan pengelolaan data dan layanan informasi publik serta mendorong peran masyarakat untuk memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas terdapat beberapa bidang pekerjaan yaitu: subbagian bina program, subbagian keuangan, subbagian umum, bidang pendidikan dasar, bidang pendidikan menengah, bidang pendidikan nonformal, bidang pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. (DINKOMINFO Kabupaten Banyumas, 2017)

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas menaungi 1.101 sekolah. Jumlah peserta didik sebanyak 269.461 dan jumlah guru sebanyak 13.967. (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2015). Dinas Pendidikan memiliki jumlah pegawai sebanyak 99 Pegawai Negeri Sipil. Untuk menjalankan tugas maka Dinas Pendidikan harus dapat memberikan pelayanan informasi mengenai program pendidikan secara baik dan maksimal. Salah satu faktor yang menjadi penilaian tersebut adalah dengan mengukur kinerja pegawainya dalam mewujudkan visi dan misi yang harus dicapai. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja (PP Nomor 46 Tahun 2011).

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan. Kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya komunikasi, pengembangan karir, dan *self-fficacy*. Ketiga variabel ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Menurut Sinambela, dkk (2011) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting, karena salah satu untuk meningkatkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik, memuaskan dan dapat terus berkembang sehingga menjadi perusahaan yang profesional. Oleh karena itu peran sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas itu sangatlah penting, dan dituntut untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan sehingga bisa mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa meningkatkan pelayanan sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, karena komunikasi adalah hal yang sangat utama dan pokok dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Komunikasi sangat diperlukan untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik antara manusia yang berperan pada suatu perusahaan. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi dengan baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Faktor organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi horizontal. Menurut Keith Davis (1985) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Berikut ini adalah hasil wawancara peneliti dengan kepala Sub. Bagian Umum di instansi mengenai permasalahan komunikasi yaitu :

1. Komunikasi dari atas ke bawah, ada beberapa masalah yaitu pegawai menafsirkan informasi yang berbeda-beda, informasi yang kurang atau pesan mengalami perubahan dan pegawai yang diperintahkan untuk melaksanakan pekerjaan langsung dikerjakan tanpa bertanya terlebih dahulu kejelasan informasi yang diperintahkan dari atasan.
2. Komunikasi dari bawah ke atas terdapat permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, yaitu bawahan menyampaikan pesan atau informasi yang didapatkan kepada atasan tanpa dicari tahu terlebih dahulu kebenaran dan kejelasan informasi tersebut.

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Setyaningsih (2010), dengan judul “pengaruh kepemimpinan, stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2009) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, artinya pada saat intensitas komunikasi meningkat maka kinerja meningkat dan bila intensitas komunikasi menurun maka kinerja pun akan menurun.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, karena pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, dan membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 pasal 162 tentang pengembangan karir pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya

produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir di masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Menurut (Luthans2006) menyatakan bahwa salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah adanya kesempatan mengembangkan karirnya dalam bentuk peluang promosi. Menurut Watemena (2007) pengembangan karir akan mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013), Kaseger (2014) dan Hendriani (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012), Shaputra dan Hendriani (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi dan pengembangan karir dalam mengembangkan kinerja karyawan, dibutuhkan juga *self efficacy* pada diri individu karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu

akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu sesuai dengan visi dan misi yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sehingga dengan demikian organisasi akan mudah mencapai efektivitas organisasi.

Menurut Bandura (1997) *self efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk menguasai situasi dan memperoleh hasil yang positif. *Self efficacy* sangat penting dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan termasuk di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas, dengan adanya *self efficacy* yang tinggi akan menimbulkan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya sehingga menciptakan semangat kerja yang tinggi yang dapat diwujudkan melalui sikap disiplin didalam bekerja. Menurut (Pillai dan Williams, 2004) *self efficacy* merupakan penentu keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rimper (2014), Handayani (2008), Judge dan Bono (2001), Erez dan Judge (2001), Purnomo dan Lestari (2010), Lunenburg (2011) serta Cherian dan Jolly (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Lain halnya dengan penelitian Kaseger (2013), Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan hasil penelitian diatas, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaseger (2013) Penelitian tersebut dilakukan karena masih terdapat

perbedaan hasil akhir pada variabel pengembangan karir dan *self efficacy*. Peneliti yang menghasilkan variabel-variabel terhadap kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja (Dharma,2016). Peneliti menambahkan 1 variabel bebas lainnya yaitu komunikasi, karena variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel kepemimpinan sudah terlalu banyak diteliti untuk subyek Dinas Pendidikan. Selain itu variabel komunikasi ini diambil karena cocok dengan adanya permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Maka berdasarkan hasil riset sebelumnya dan berdasarkan masalah yang ada, peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
2. Variabel yang akan diteliti pada variabel bebas adalah komunikasi, pengembangan karir, *self efficacy*, serta variabel terikat adalah kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan September – Desember Tahun 2019.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas

Diharapkan hasil penelitian menjadi bahan pertimbangan dan masukan dan dapat memberikan informasi kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas akan pengaruh dari komunikasi, pengembangan karir dan *self efficacy* untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik dan berkualitas.

### 2. Bagi Peneliti

- a. Untuk mengetahui aplikasi ilmu tentang Sumber Daya Manusia khususnya tentang komunikasi, pengembangan karir dan *self efficacy* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.