

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

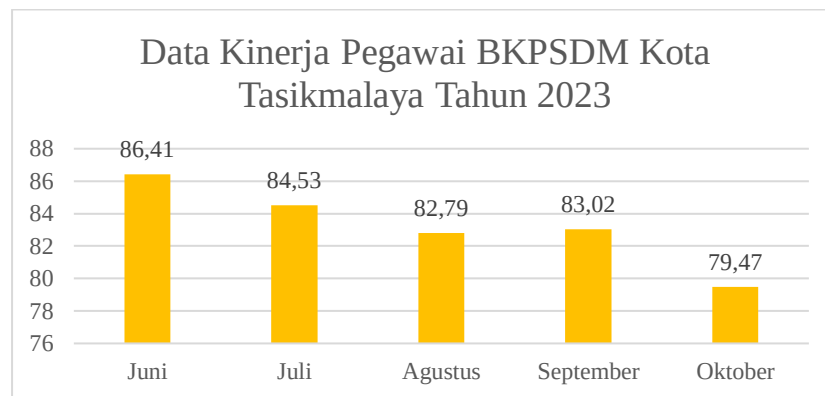
Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan hidup suatu organisasi, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat berkembang secara baik. Faktor manusia itu sendiri sampai sekarang menjadi faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi atau perusahaan itu dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya peranan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri tidak mungkin dapat berkembang pesat. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam operasionalnya. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena pegawai merupakan sumber daya utama yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Kinerja merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi ataupun di dalam suatu instansi pemerintahan karena kemampuan seseorang pegawai biasanya dinilai berdasarkan hasil yang dicapai melalui kinerja yang dikerjakan oleh pegawai tersebut dengan kontribusi yang berdasarkan indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja mampu mendorong

majunya suatu organisasi ataupun instansi pemerintah berdasarkan capaian-capaian yang diberikan pegawai tersebut. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Saputra & Pertiwi (2020) kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan atau dorongan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal.

Kinerja pegawai dalam sebuah instansi dapat mempengaruhi performa pegawai terhadap pekerjaannya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh kepala bagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. BKPSDM memiliki tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia.

Dari hasil wawancara dengan Bu Fatna Yustianti, S.Pd, M.Pd selaku pegawai di bagian Analisis Kinerja di BKPSDM Kota Tasikmalaya pada tanggal 21 Juni 2024 menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dari bulan Juli sampai dengan bulan Oktober tidak mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan akibat target bulanan yang sudah ditetapkan tidak tercapai.



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. 1

Data Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya Tahun 2023

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tasikmalaya mengalami penurunan pada bulan Juli, Agustus, dan Oktober selama periode 2023. Tingkat kinerja pegawai tertinggi terjadi pada bulan Juni 2023 sebesar 86,41 dan tingkat kinerja pegawai terendah terjadi pada bulan Oktober 2023. Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan dengan melihat pencapaian kerja pegawai setiap bulannya. Menurut wawancara bersama Bu Fatna selaku analisis kinerja di BKPSDM Kota Tasikmalaya menyebutkan bahwa penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan mengukur seberapa baik pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah diberikan oleh instansi dan pencapaian target yang sebelumnya telah ditetapkan untuk satu tahun kedepan. Adapun data kinerja dari setiap pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya dapat dilihat terlampir (Lampiran 2).

Berdasarkan hasil wawancara non-formal yang dilakukan oleh penulis bersama pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya terdapat permasalahan yang dihadapi, bahwa Kepala Dinas BKPSDM tidak memperhatikan setiap kerincian serta pengawasan dan evaluasi pada pegawai. Hal ini menyebabkan beberapa penyimpangan budaya organisasi terhadap standar kerja yang diterapkan oleh instansi. Pada permasalahan ini tidak ada sanksi tegas terhadap pegawai sehingga menyebabkan jumlah hasil pekerjaan yang dicapai belum sesuai dengan target kerja, waktu yang ditetapkan untuk merealisasikan pekerjaan tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan, kualitas pekerjaan yang belum terjamin dan sebagainya.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Bapak Yayan Dahyan selaku pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya di bagian Analisis Kepegawaian Pelaksana Lanjutan pada tanggal 26 Juni 2024 diperoleh informasi bahwa absensi pegawai BKPSDM yang dilakukan secara *finger print*. Hasil pada laporan itu juga menyatakan bahwa absensi pegawai tidak cukup konsisten dan dapat dikatakan mengalami penurunan. Pegawai yang tidak hadir biasanya karena terlambat dan tidak terbaca oleh sistem, pegawai sering masuk keluar kantor tidak sesuai jam kerja, pegawai memanfaatkan jam istirahat dengan kepentingan pribadi, dan kurangnya kedisiplinan para pegawai yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Terdapat beberapa faktor bagi instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan budaya organisasi sebagai pengaruh terhadap perilaku atau sikap pegawai dan disiplin kerja untuk meningkatkan rasa kepatuhan para pegawai terhadap peraturan yang ada di instansi (Sarira et al.,

2023). Maka dapat disimpulkan tingkat kinerja pegawai yang dilihat dari data kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya belum sepenuhnya tinggi dan merupakan salah satu indikator rendahnya budaya organisasi dalam instansi.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting, sehingga sering menjadi isu yang harus diatasi dan diselesaikan untuk mendukung instansi pemerintah dalam mencapai tujuan mereka. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup hasil kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup proses yang ditempuh untuk mencapai hasil tersebut. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berwujud dan tidak berwujud, baik yang dapat dihitung maupun dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan mempunyai kinerja yang tinggi, maka semua yang direncanakan dan dirancang organisasi atau perusahaan untuk mencapai visinya dapat segera terlaksana. Beberapa cara yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melakukan pengawasan, melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Meskipun demikian, tidak seluruh pegawai yang tinggi terdapat beragam tingkatan kinerja yang dimiliki pegawai (Hasibuan & Sari, 2021).

Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi guna mendorong terciptanya sikap dan

tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan sikap yang membentuk perilaku dan cara berpikir individu di dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada norma dan kebiasaan yang diakui setiap anggota organisasi (Maesaroh & Indriyani, 2022).

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai serta pelaksanaan tugas yang teratur, yang mencerminkan tingkat kesungguhan individu atau tim dalam sebuah organisasi atau instansi (Yani & Andani, 2024). Tindakan disipliner (*disciplinary action*) mengharuskan pemberian hukuman kepada pegawai yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil agar memiliki kesetiaan dan ketaatan yang tinggi, telah diterbitkan peraturan mengenai disiplin pegawai negeri. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 secara jelas mengatur kewajiban yang harus dipatuhi serta larangan yang harus dihindari oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (Hasibuan & Sari, 2021).

Budaya organisasi dan disiplin kerja diharapkan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Selain itu upaya dalam peningkatan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan kerja kepada seluruh pegawai agar dapat mengatasi permasalahan yang dijelaskan diatas. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah budaya oganisasi dan disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Sebagai sebuah instansi yang memperkerjakan banyak pegawai diperlukan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja guna mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian Terhadap Pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan untuk berbagai pihak. Adapun kegunaan yang diharapkan tersebut yaitu:

1.4.1 Kegunaan Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, yakni mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di dalam instansi.

1.4.2 Kegunaan Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana sebuah penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian menjadi penting karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian, sebuah objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga dapat mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu di Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yang berada di Jl. Letnan Harun No. 1, Sukamulya, Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46151, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penyusunan penelitian skripsi ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Desember 2024, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian (Lampiran 1).