

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan suatu faktor eksternal yang harus dijalankan dalam berbagai aspek suatu pekerja. Hal ini didukung oleh pendapat yang diutarakan oleh Soedjono (Kholiqin, 2019) serta Robbins dan Judge (2015). Soedjono (Kholiqin, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan menggunakan nilai-nilai tersebut untuk memandu perilaku para anggotanya. Sedangkan Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa salah satu hasil nyata dari budaya organisasi yang kuat adalah perputaran karyawan yang lebih rendah. Penyelarasan tujuan yang dicapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya membangun komitmen organisasi di antara karyawan.

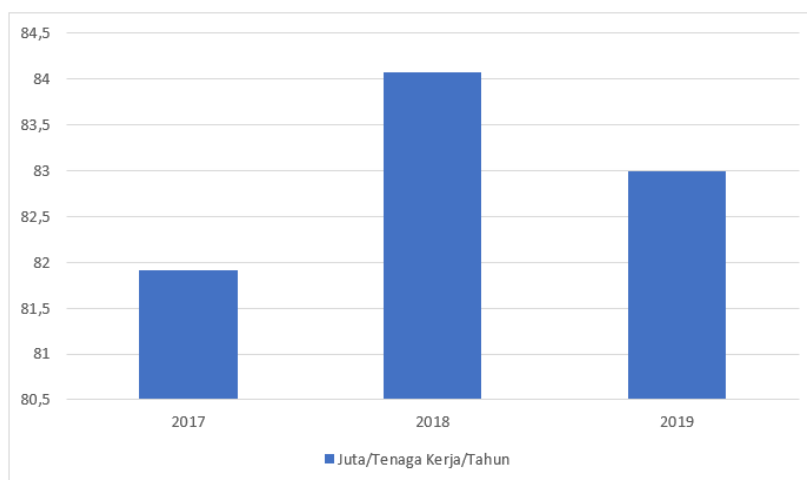
Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini berlangsung dengan cepat, baik industri formal maupun informal. Tuntutan di dunia kerja menjadi semakin tinggi dan beragam serta membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran aspek-aspek kinerja sangat menunjang segala bidang kerja yang dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan zaman dan partisipasi dalam memberikan kinerja dan kekuatan nyata untuk tercapainya tujuan suatu instansi atau perusahaan (Iskamto, 2021).

Di zaman yang terus berkembang seperti sekarang ini, sumber daya manusia selalu dituntut untuk terus mampu mengembangkan *skill* dan pemahaman yang matang tentang perkembangan teknologi dan informasi agar sumber daya manusia mampu mengembangkan kemampuan tentang bidang kerja saat ini yang akan terus berkembang dari waktu ke waktu.

Ditambah lagi, semakin banyak suatu instansi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang handal maka kinerja perusahaan akan semakin baik. Akibatnya perusahaan akan lebih siap dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya.

Menurut Suharno (Yenti, 2022), Pegawai adalah seseorang yang diangkat sebagai pekerja di suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan perusahaan, ia bekerja untuk mendapatkan gaji dan merupakan faktor kunci dalam setiap organisasi. Agar suatu perusahaan atau instansi mampu mencapai target yang diharapkan, maka diperlukannya produktivitas dari para pegawai untuk menjalankan segala pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Berikut merupakan data tingkat produktivitas (kinerja) tenaga kerja di Indonesia.

Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia
Per Penduduk yang Bekerja
Tahun 2017-2019



Gambar I.1 Presentasi Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik Nasional (2019), diolah Pusdatinaker

Data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik Nasional (BPS) mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2017 sebesar 81,71%, tahun 2018 sebesar 84,07%, dan di tahun 2019 sebesar 82,99%. Berdasarkan dari data tersebut dapat diperhatikan bahwa angka

produktivitas meningkat sebesar 2,6% dari tahun 2017 ke tahun 2018 dan kemudian menurun sebesar 1,3% dari tahun 2018 ke tahun 2019.

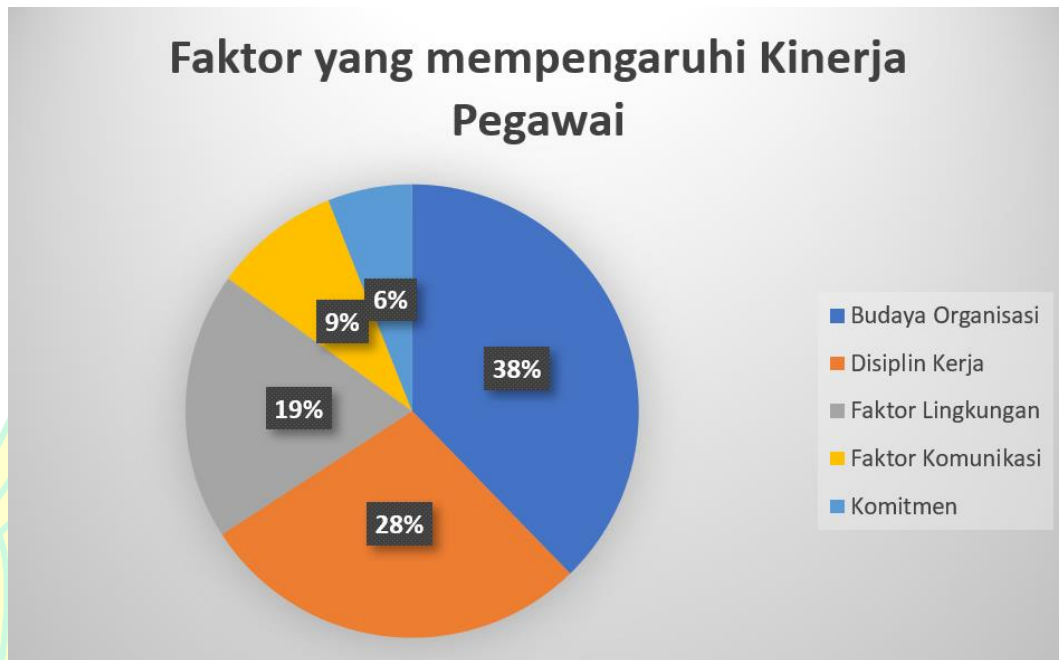
Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran tersebut dihitung dalam waktu tenaga kerja biasanya dihitung dalam bentuk satuan jam (Mangkunegara, 2015). Adapun juga beberapa cara untuk mengetahui seberapa baik suatu kinerja yaitu dengan mengukur produktivitas suatu instansi, semangat pekerja dalam berkontribusi, kedisiplinan karyawan, aktivitas karyawan, motivasi karyawan, kedisiplinan karyawan, ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan, dan faktor-faktor lainnya yang terkait.

Kinerja tidak hanya dapat diandalkan dari hasil kerja para pegawai, namun seorang kepala juga harus mampu memberikan motivasi, dukungan, serta aturan yang tepat. Jika kebijakan-kebijakan tersebut dapat ditentukan dengan baik maka kinerja pegawai pada instansi tersebut akan baik. Sebaliknya, jika kebijakan-kebijakan tersebut tidak dapat ditentukan dengan baik maka kinerja pegawai pada instansi tersebut akan menjadi buruk. Selain upaya-upaya yang telah disebutkan sebelumnya, kinerja juga berkaitan dengan faktor-faktor lainnya.

Peneliti telah melakukan pra survei pada 30 pegawai di Kecamatan Makasar. Berdasarkan pada hasil pra survei yang telah dilaksanakan, beberapa pegawai mengatakan bahwa aturan-aturan yang ditetapkan masih relevan dengan ketentuan yang berlaku di tempat mereka bekerja. Namun masih ada segelintir pegawai yang mengatakan bahwa aturan-aturan yang berlaku kurang relevan dengan aturan yang berlaku.

Sebagian besar pegawai yang merasa bahwa aturan yang berlaku tetap relevan memiliki keyakinan bahwa kinerja pegawai akan menjadi lebih baik apabila aturan tersebut konsisten, memiliki unsur kedisiplinan, jika setiap pegawai memiliki tugas yang jelas dan teratur, dan tidak tebang pilih. Sedangkan pegawai lainnya yang mengatakan bahwa aturan tersebut kurang relevan merasa bahwa mereka kurang yakin dengan kinerja yang akan dihasilkan di masa yang akan mendatang.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, dapat diperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik faktor internal maupun eksternal sebagai berikut:



Gambar I.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada pra penelitian yang dilakukan sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Makasar. Diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang pertama adalah budaya organisasi sebesar 38%. Pegawai mengatakan bahwa pemberian penghargaan dan sosialisasi yang baik mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Budaya organisasi menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Budaya organisasi yang baik menciptakan kepuasan kerja, semangat kerja dan motivasi karyawan yang merupakan indikator kinerja karyawan yang baik, maka kinerja organisasi juga akan baik.

Budaya organisasi juga memiliki peran yang penting sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi

merupakan aturan-aturan dan moral yang tertanam pada suatu organisasi atau perusahaan sehingga akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi yang baik dapat memberikan citra yang baik terhadap perusahaan, sebaliknya apabila budaya organisasi tidak terlaksanakan dengan baik maka citra suatu perusahaan atau organisasi akan terlihat buruk.

Adapun faktor kinerja pegawai yang kedua yaitu disiplin kerja dengan presentase sebesar 28%. Pegawai berpendapat bahwa kedisiplinan yang diterapkan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap individu. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan mampu mempercepat tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Adanya disiplin kerja yang tinggi di kalangan pegawai di dalam suatu instansi memungkinkan pegawai tersebut bekerja secara efektif. Sikap tanggung jawab, keinginan dan keberanian berinovasi dalam proses kerja merupakan wujud dari disiplin kerja pegawai yang tinggi (Ambarwati, 2018).

Faktor selanjutnya adalah faktor lingkungan sebesar 19%, dimana pegawai berpendapat bahwa faktor lingkungan mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang memadai akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai akan menghasilkan kinerja yang buruk. Indikator lingkungan kerja termasuk pencahayaan, temperatur, kebisingan, penggunaan warna, kebutuhan ruang, keselamatan kerja, dan hubungan antar karyawan. Indikator-indikator di atas memberikan gambaran tentang lingkungan fisik dan non fisik serta dapat digunakan untuk melihat keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2014).

Faktor selanjutnya yaitu faktor komunikasi. Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa 9% responden berpendapat bahwa faktor komunikasi merupakan faktor utama kinerja pegawai. Komunikasi penting tidak hanya untuk manusia, tetapi juga untuk sistem pengendalian manajemen, yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memantau atau mengamati, serta mengevaluasi

kinerja manajemen bisnis yang berupaya mengendalikan tujuan organisasi dalam suatu instansi . Hal ini diharapkan dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih efisien dan lancar. Oleh karena itu, peralatan yang digunakan untuk kelancaran pekerjaan juga sangat mempengaruhi produktivitas pegawai (Feriyanto dan Triana, 2015).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen. Komitmen organisasi adalah identifikasi keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi untuk bersedia mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Pamungkas, 2014). Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila mereka percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, bersedia bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Susanti, 2019).

Peneliti menduga bahwa pegawai di Kecamatan Makasar masih belum mampu meningkatkan kinerja kerjanya. Hal tersebut didominasi oleh faktor budaya organisasi dan disiplin kerja. Berdasarkan pembahasan latar belakang yang telah dibahas oleh peneliti di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kec. Makasar”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembahasan latar belakang sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai?

3. Apakah terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pembahasan perumusan masalah sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memiliki nilai guna bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan informasi dan tambahan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian terdahulu.
 - b. Sebagai rujukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk perkembangan ilmu pendidikan administrasi perkantoran.

b. Bagi Universitas Negri Jakarta

Penelitian diharapkan mampu menjadi tambahan acuan untuk meningkatkan pengetahuan dan komunikasi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya guna memperkaya ilmu pengetahuan di bidang pendidikan administrasi perkantoran.

E. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang didapatkan oleh peneliti, peneliti mengkaji bahwa penelitian tentang kinerja pegawai sudah ada. Namun masing – masing dari penelitian terdahulu memiliki perbedaan karakteristik tersendiri. Kebaruan penelitian ini yaitu diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Hanny dan Adiputra pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta”. Metode *sampling* yang digunakan oleh peneliti sebelumnya menggunakan *probability sampling* dan jenis sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling*, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan *proportional random sampling*. Pada penelitian sebelumnya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis sebagai jenis uji.

Selanjutnya adalah penelitian oleh Andayani dan Karlina pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan TVRI Stasiun DKI Jakarta”. Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada indikator variabel disiplin dan budaya organisasi.

Pada penelitian sebelumnya menggunakan indikator disiplin yang telah dikemukakan oleh Singodimejo dalam Sutrisno (2010) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam kerja, taat terhadap aturan lainnya di perusahaan, sedangkan peneliti menggunakan 3 (tiga) indikator disiplin yaitu ketepatan waktu, kepatuhan, dan

ketaatan. Adapun penelitian sebelumnya menggunakan indikator budaya organisasi yang telah dikemukakan oleh Edison (2016) yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim, sedangkan peneliti menggunakan rasa identitas, komitmen, dan orientasi kontrol sebagai indikator budaya organisasi.

Adapun penelitian yang dilakukan Shayuni pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta”. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terletak pada tujuan penelitian yaitu meneliti adanya hubungan dari ketiga variabel tersebut. Sedangkan peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk meneliti adanya pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sularmi dan Apriyanti pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya terletak pada tambahan indikator variabel lingkungan kerja. Sedangkan peneliti hanya menggunakan disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan sebagai indikator variabel.

Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan indikator disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yaitu mematuhi semua peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan tingkat absensi. Sedangkan peneliti hanya menggunakan ketepatan waktu, kepatuhan, dan ketaatan. Adapun penelitian sebelumnya menggunakan indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, dan orientasi orang. Sedangkan peneliti menggunakan rasa identitas, komitmen, dan orientasi kontrol sebagai indikator budaya organisasi.