

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut Tadjudin (2010) setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan perusahaan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan tersebut.

Menurut Hasibuan, (2009, h. 112) sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisas, kantor, badan ataupun sejenisnya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan/intansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan

perusahaan/instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan/instansi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anoraga, (2009) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, pelatihan dan pendidikan, kompensasi, teknologi, ketrampilan dan disiplin kerja. Salah satu instrumen dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia para pegawai adalah melalui pendidikan, pelatihan, dan kursus-kursus yang masih menjadi tantangan dan kendala untuk merubah kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi dapat dilihat dari sisi suatu sudut pandang pegawai dalam memberi pedoman bagi para pegawai yang akan melakukan hal penting untuk dilakukan. (Muchlas, 2005, h. 531) Menurut kutipan dari Needle(2004) Peran penting yang dimainkan oleh budaya instansi adalah untuk membangun rasa memiliki percaya diri bagi para pegawai, dipakai untuk membangun suatu hubungan antar para pegawai sehingga membentuk sebuah organisasi yang baik, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma berperilaku yang dibentuk. Berbagai praktik diatas dapat memperkuat suatu budaya organisasi dan memastikan para pegawai yang bekerja sesuai dengan organisasi dengan memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan

Menurut Wibowo (2015) selain budaya organisasi, perusahaan/instansi pemerintahan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai adalah

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut (Wibowo, 2015) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan/instansi diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas- tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan/instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat memberikan kedisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut (Kaswan, 2016) menjelaskan bahwa “Semangat kerja sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai”. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Disamping memiliki rasa disiplin yang tinggi pegawai juga ditekankan pula untuk mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi, agar para pegawai selalu memberikan pelayanan prima kepada seluruh masyarakat, karena hal itu maka semua pegawai harus memiliki rasa semangat kerja yang sangat tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik. Setiap pegawai yang selalu memiliki rasa semangat kerja yang tinggi tentunya dapat memberikan sebuah sikap yang sangat baik terhadap perusahaan/instansi, jauh berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki rasa semangat kerja baik, karena itu para pegawai sangat cenderung dan selalu menunjukkan sebuah sikap yang kurang baik seperti merasa gelisah, merasa tidak nyaman dan suka membantah dalam bekerja.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, dibutuhkan manusia–manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak perusahaan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan/instansi mencapai visi dan misi dengan baik.

Seiring dengan hal tersebut perusahaan sering memberikan pelatihan dan pendidikan bagi para pegawai yang ingin menambah kemampuan dan keahlian

dalam mengerjakan pekerjaannya, namun masih ada beberapa pegawai yang telah mengikuti pelatihan tetapi belum dapat memberikan kemampuan yang mereka dapatkan dari hasil pelatihan tersebut.

Dari observasi sementara penulis tentang kedisiplinan pegawai, yaitu pegawai sering melakukan ketidakdisiplinan, dimana pegawai sering mengalami keterlambatan saat masuk kerja, serta adanya pegawai yang bekerja lebih awal dari waktunya. Ketidak disiplin pegawai juga dapat menunjukkan dedikasi yang rendah, pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi akan menunjukkan antusiasme pada saat bekerja. Pegawai juga dirasa kurang menjaga stabilitas kerja. Pada saat jam kerja berlangsung ditemui pegawai yang tak bersemangat dan sering telat dalam masuk kerja, juga pegawai kurang agresif dalam bekerja.

Hal lain yang sering menjadi keluhan oleh sebagian besar pegawai adalah mengenai kebijakan dan aturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan/instansi mengenai pemberian insentif kepada masing-masing pegawai. Hal ini disebabkan besarnya insentif yang diterima belum cukup memadai, Tambahan pendapatan atau insentif di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada para pegawai tidak berdasarkan posisi jabatan, produktivitas kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing pegawai, sehingga hal ini menimbulkan perasaan pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari kualitas kinerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya pelayanan Penurunan yang dianggap kurang memuaskan, dilihat dari banyaknya protes pada pegawai karena konsumen merasa pegawai kurang merespon masalah yang ingin ditanyakan, dan pegawai yang bekerja dianggap kurang memenuhi target.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai

No	Tanggung Jawab	Ketaatan	Kejujuran	Kerja Sama	Inisiatif	Kepemimpinan	Kriteria
1	85,15	81,14	85,14	81,14	62,61	73,86	Baik
2	85,14	81,14	85,14	81,14	62,61	73,86	Baik
3	86,59	86,59	86,15	86,59	63,62	86,86	Sangat Baik
4	86,09	86,59	86,14	86,59	62,61	86,59	Sangat Baik
5	84,55	84,09	84,59	84,55	62,61	84,55	Sangat Baik
6	73,86	88,09	81,14	83,86	62,61	73,86	Baik
7	75,98	88,09	81,14	81,4	62,62	75,86	Baik
8	80,08	86,55	81,14	80,55	62,61	80,55	Baik
9	88,09	84,09	81,14	80,55	62,61	73,86	Cukup
10	84,32	84,09	81,09	80,55	62,61	84,32	Baik
11	73,55	84,55	84,14	80,55	62,61	84,55	Baik
12	81,69	80,55	84,55	81,09	62,61	81,69	Baik
13	84,32	84,32	84,55	84,32	62,61	84,59	Baik
14	69,09	85,09	84,32	84,32	61,62	69,09	Baik
15	81,14	84,32	84,55	84,32	61,62	81,32	Baik
16	86,59	84,55	84,32	81,14	62,61	86,59	Sangat Baik
17	84,55	84,32	84,32	81,14	62,61	84,55	Sangat Baik
18	81,09	81,14	84,32	84,55	62,61	81,09	Baik
19	84,32	81,09	84,55	81,	62,6	84,32	Baik
20	84,55	84,32	81,09	81,14	62,61	84,55	Baik
21	62,61	81,09	84,55	81,14	61,62	62,61	Cukup
22	81,14	84,55	81,09	84,55	62,61	81,14	Baik
23	84,55	81,14	84,55	73,86	62,61	84,55	Baik
24	86,59	73,86	81,09	81,14	62,61	86,59	Baik
25	73,86	81,09	84,14	84,55	62,61	73,86	Baik
26	81,09	84,55	73,86	84,14	62,61	81,09	Baik
27	84,55	81,14	81,09	84,55	62,61	84,55	Baik
28	73,86	81,09	84,55	81,	62,6	73,86	Baik
29	84,55	84,32	73,86	69,09	62,69	84,55	Baik
30	84,55	73,86	81,14	69,09	62,61	84,55	Baik
31	84,32	69,09	81,14	73,86	62,61	84,32	Baik
32	73,86	81,14	69,09	84,55	62,61	73,86	Baik
33	73,86	69,09	84,55	84,14	62,61	73,86	Baik
34	69,09	84,55	81,14	73,86	62,61	69,09	Baik
35	84,55	81,14	81,09	73,86	62,61	84,09	Baik
36	73,86	84,55	81,09	81,14	62,61	73,86	Baik
37	81,09	73,86	84,55	81,14	62,61	81,09	Baik

Sumber: Kantor dinas sosial atambua 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat data penilaian kinerja Pegawai Dinas sosial atambua bahwa kantor dinas sosial atambua. Penilaian merupakan aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan atau instansi penilaian kinerja merupakan alat untuk mengukur kontribusi karyawan atau pegawai terhadap kesuksesan perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan atau pegawai telah mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab: Mengukur sejauh mana seorang karyawan atau pegawai dapat mengambil tanggung jawab atas tugas dan proyek yang diberikan kepadanya. Indikator ini mencakup kemampuan untuk membuat keputusan, mengatasi masalah, dan bekerja mandiri.

Ketaatan sama dengan disiplin yang berarti kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintahan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku masyarakat.

Kejujuran orang yang jujur sangat disenangi oleh siapa pun. Perilaku jujur juga menjadi pondasi dalam menjaga kepercayaan antara mitra kerja.

Kerja sama tim salah satu hal yang paling dalam kerja sama adalah fokus menciptakan tim yang inklusif dan beragam. Latar belakang tim yang berbeda akan membawa perspektif, semakin mudah untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dalam bekerja profesional, inisiatif dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang tenaga kerja profesional untuk mengambil tindakan tanpa harus diinstruksikan.

Kepimpinan mengukur kemampuan seorang karyawan dalam memimpin tim atau proyek, bahkan jika mereka bukan pimpinan resmi.

Masalah utama yang berhubungan dengan budaya organisasi yaitu kurangnya transparansi, komunikasi yang buruk kurangnya kerja sama tim, rendahnya keterlibatan pegawai, tingginya pergantian pegawai, penolakan terhadap perubahan, kurangnya inovasi, dan kepemimpinan yang tidak efektifitas.

Masalah utama yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah pegawai dilatih untuk disiplin dalam bekerja dan tanggung jawab dalam melakukan pekerja, datang kerja tepat waktu menaati aturan kantor yang berlaku.

Masalah utama yang berhubungan dengan semangat kerja yaitu mendapatkan pekerjaan yang bagus, pendapatan honor dapat diterima dengan baik, dalam bekerja mendapatkan ruangan yang bagus, bersih dan terang, pekerjaan yang dilakukan dihargai dengan baik.

Tidak hanya budaya organisasi dan disiplin kerja, dan semangat kerja juga merupakan hal yang penting bagi kantor dinas sosial atambua karena semangat kerja adalah sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor dinas sosial atambua tersebut. Kantor menjanjikan kenaikan karir/promosi jabatan, gaji yang cukup/memadai, kesempatan dan lain-lain, untuk memacu semangat pegawai di kantor tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh dipta adi prawatya dan susilo toto raharjo “pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (pmkp) di krai purwodadi”. Jumlah sampel yang di ambil 40

orang respon, dengan metode sensu. Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), semangat kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y). Dalam menganalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) purwodadi. Sebagai besar responden menyatakan bertanggung jawab atas tugas yang diamatkan kepada dirinya. Hal inilah menjadikan karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) purwodadi. Sebagai besar karyawan berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan rekan maupun pimpinan. Hal inilah yang menjadikan budaya organisasi pada pabrik minyak kayu putih (PMKP) purwodadi cukup baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL ATMBUA”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah, pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial atambua.

1.3. Persoalan Penelitian

1. Apakah budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada dinas sosial atambua.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada dinas sosial atambua.
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas sosial atambua.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial atambua.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial atambua.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui semangat kerja pegawai pada dinas sosial atambua.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas social atambua sehingga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

2. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi kantor dinas sosial atambua untuk bahan evaluasi dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai.