

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya kerja dalam suatu organisasi menjadi lingkungan tempat para anggotanya berperan. Mutu dan sifat dari budaya kerja ini akan memengaruhi sejauh mana semangat, motivasi, dan keinginan para pegawai dalam mengembangkan serta menyumbangkan potensi mereka demi mendukung pencapaian kinerja organisasi. Menurut Hartanto, (2009) Budaya kerja merupakan gambaran kehidupan yang terbentuk di lingkungan kerja. Lebih jauh, budaya kerja dapat dipahami sebagai sistem nilai dan makna yang berkaitan dengan pekerjaan serta hubungan antar pegawai, yang disepakati dan dijalankan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selanjutnya, menurut Syahrums & Agussalim, (2024) Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi, nilai, dan norma yang secara konsisten dijalankan oleh pegawai dalam lingkungan organisasi. Hal ini tercermin melalui sikap, perilaku, keyakinan, harapan, pandangan, dan tindakan yang mendukung aktivitas kerja, serta berperan sebagai kekuatan dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Selain budaya kerja, disiplin kerja juga berperan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja perlu diperhatikan karena merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi maupun instansi. Menurut Hasibuan, (2009) Disiplin kerja adalah bentuk komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas secara serius dan bertanggung jawab. Tanpa kedisiplinan yang baik, pencapaian tujuan

organisasi akan sulit terwujud. Oleh karena itu, penerapan disiplin harus ditanamkan sejak awal dalam diri karyawan atau pegawai dalam setiap instansi atau organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah bentuk kesiapan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas serta menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga menghasilkan output sesuai dengan harapan. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau instansi. Kinerja yang baik dari pegawai akan mendorong peningkatan kinerja organisasi, sedangkan kinerja yang buruk justru dapat menurunkan efektivitas instansi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, Budaya kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang sangat memengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Budaya kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai organisasi seperti integritas, profesionalisme, kerja sama tim, dan orientasi pada pelayanan. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan standar operasional yang berlaku.

Hubungan antara budaya kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki peran yang signifikan dalam mendukung efektivitas kinerja sebuah instansi, termasuk di Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur (NTT). Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur adalah salah satu lembaga penegak

hukum dibawah naungan Kejaksaan Republik Indonesia yang berkedudukan di tingkat provinsi, tepatnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Lembaga ini memiliki wewenang dalam bidang penuntutan, penyelidikan, pengawasan, serta pelayanan hukum di wilayah hukum provinsi tersebut.

Agar dapat menjalankan tugas dan wewenangnya, Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur memiliki data tenaga kerja yang menjelaskan hubungan kerja dan pembagian tugas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Data Tenaga kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur

No	Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin		Keterangan
			L	P	
1	Pegawai Fungsional	58	44	14	Menangani penanganan perkara
2	Pegawai Struktural	50	28	22	Kepala bidang dan subbagian
3	Pegawai Tata Usaha	11	4	7	Staf administrasi
4	Tenaga Honorer	25	16	9	Petugas kebersihan, keamanan
	Total	144	92	52	

Sumber : dokumen kepegawean Kejaksaan Tinggi NTT

Berdasarkan data tenaga kerja yang telah dipaparkan, Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas pada masing-masing bidang dan unit kerja. Struktur ini bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang efektif dan terkoordinasi dalam menjalankan fungsi penegakan hukum.

Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala dalam pencapaian kinerja optimal di Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur. Beberapa laporan menunjukkan adanya hambatan internal seperti kurangnya motivasi, rendahnya disiplin kerja, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung pencapaian target organisasi. Hal ini berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adawiyah et al (2024) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Jawa Barat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kejaksaan tinggi jawa barat, namun apabila dilihat secara parsial budaya kerja lebih mempengaruhi kinerja pegawai dari pada disiplin kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nasir et al., (2021) Dengan Judul Penelitian „„Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan„„, dengan hasil penelitian yang menunjukkan budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 1,771 yang lebih rendah dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 2,109. Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,973 yang melebihi nilai t_{tabel} .

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur**”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, persoalan penelitian ini adalah:

- a. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kejaksaan tinggi nusa tenggara timur?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kejaksaan tinggi nusa tenggara timur?

1.4 Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kejaksaan tinggi nusa tenggara timur.
- b. Untuk mengetahui Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kejaksaan tinggi nusa tenggara timur.

1.4.2 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pembaca kajian ilmu terutama yang berkaitan dengan budaya kerja dan disiplin kerja, dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam

melaksanakan penelitian mengenai bagaimana pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur.

b) Manfaat Praktis

Bagi kantor kejaksaan tinggi nusa tenggara timur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan konstruktif guna mengurangi ketidaksesuaian dan meningkatkan kinerja pegawai.