

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang dimiliki suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi tersebut dapat dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi organisasi.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan peranan pegawai pemerintahan sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai pemerintahan merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan tugas-tugas dalam pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

Kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu, Kinerja karyawan ini sangat ditentukan oleh kekuatan motivasi, kemampuan, dan kesempatan yang tersedia untuk melakukan pekerjaan tersebut [1].

Melihat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini penulis hanya akan meneliti dan membahas 2(dua) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama adalah budaya organisasi. Dengan adanya budaya tersebut pegawai harus bersikap dan bertindak laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan [2]. Penelitian sebelumnya oleh Chairuddin Surya Putra, Harlen dan Machasin dengan objek penelitian di Bappeda Kota Dumai menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan menyatakan bahwa dengan mengevaluasi secara terus menerus dari budaya kerja perorangan maka dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan [3]. Namun, menurut penelitian terdahulu oleh Dewi Lina dengan objek penelitian di Universitas

Muhammad Sumatera Utara menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai [4].

Faktor kedua yaitu Disiplin Kerja, dimana disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku [5]. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Joyce Sagita Novyanti dengan objek penelitian di Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan menyimpulkan bahwa semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka akan menaikkan kinerja pegawai juga [6]. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Nur Diniyah, Sutarno dan Retno Susanti dengan objek penelitian di Dinas Pertanian Kota Surakarta menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang ketat bisa membuat para pegawai merasakan ketegangan dan juga dapat mengakibatkan stres dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga menyebabkan timbulnya rasa tidak nyaman saat bekerja yang akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai [7].

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Karo sebagai salah satu instansi pemerintah daerah sesuai dengan bidang tugasnya membantu kepala daerah mengemban tugas dan tanggung jawab agar proses perencanaan pembangunan di Kabupaten Karo dapat berjalan dengan baik. Misalnya dalam pencapaian visi dan misi tentunya membutuhkan kinerja yang tinggi atau optimal dari setiap pegawai. Dalam melakukan tugasnya tentunya setiap pegawai melaksanakan disiplin kerja serta budaya-budaya organisasi yang telah disepakati bersama. Namun, bukti yang dilihat di instansi ini ternyata masih banyak pegawai yang belum mampu bekerja secara profesional. Berdasarkan penelitian penulis, masih banyak pegawai yang mangkir dari pekerjaan misalnya, pada saat jam kerja banyak pegawai yang tidak berada di dalam kantor. Menurut, informasi dari salah satu pegawai pada awalnya, sistem absensi pada Bappeda adalah secara manual. Setiap pegawai melakukan absensi dengan menandatangani daftar hadir. Namun, hal tersebut dianggap kurang efektif karena dalam setiap kegiatan absensi sering terjadi kecurangan para pegawai yang menitipkan

tanda tangan absensinya atau mengisi daftar hadir sesuai kedatangannya sehingga kepala instansi terkait tidak dapat mengontrol keterlambatan para pegawai yang datang melebihi waktu yang telah ditetapkan, atau pulang lebih awal dari jam waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu budaya melakukan absensi pun berubah dan kini absensi di Bappeda melakukan absensi dengan menggunakan sistem yaitu Finger Print. Setelah menggunakan sistem finger print pegawai juga tetap melakukan kecurangan dimana setelah melakukan finger mereka berada di luar kantor padahal saat itu adalah jam kerja. Selain itu, pegawai juga kurang disiplin dalam mengikuti kebiasaan-kebiasaan seperti apel setiap hari, pemakaian seragam masih banyak pegawai yang tidak mengikuti dengan baik. Kasus-kasus diatas menunjukkan bahwa pegawai hanya mengutamakan kehadiran daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang memberikan hasil berbeda dengan teori mengenai ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis memiliki rasa keingintahuan dan merasa tertarik untuk melakukan penelitian di SKPD Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Karo dengan judul” **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Karo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian yang akan dibahas adalah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD Bappeda Kabupaten Karo dengan:

- a. Variabel Bebas yaitu Budaya Organisasi(X1) dan Disiplin Kerja(X2)
- b. Variabel Terikat(Y) yaitu Kinerja Pegawai
- c. Objek Penelitian yaitu Pegawai pada SKPD Bappeda
- d. Periode pengamatan pada tahun 2018 yang bertempat di Kantor Bappeda Kabupaten Karo

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Daerah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Karo.

- b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan fungsi pemerintahan, dalam hal ini kinerja

Pemerintah Daerah Kabupaten Karo khususnya mengenai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwik Sudarmayanti (2015) dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara [8]. Adapun alasan penulis mereplikasi penelitian oleh Wiwik Sudarmayanti ini adalah ingin mengetahui pengaruh dari Variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di SKPD Bappeda Kabupaten Karo serta membandingkan hasil yang diperoleh dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Perbedaan Penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel Budaya Organisasi. Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja. Alasan penulis memilih variabel Disiplin Kerja adalah jika dihubungkan dengan kinerja pegawai maka disiplin kerja juga dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penyumbang utama kinerja [5]. Disiplin Kerja sangat penting untuk pertumbuhan di dalam instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
- b. Di penelitian terdahulu, penulis melakukan penelitian di Kantor Camat Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, sedangkan pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di SKPD Bappeda Kabupaten Karo Sumatera Utara.
- c. Periode pengamatan sebelumnya pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.