

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga pemerintah mampu optimalisasi sumber daya manusia dan agar menjadi sumber daya manusia yang efektif dan efisien agar dapat mendorong pegawainya untuk bekerja sebaik-baiknya. Setiap instansi dibentuk untuk meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat tercapai menuntut pegawai yang memiliki kinerja kerja yang berkualitas untuk dapat mengelola perusahaan dengan baik dan pandai melibatkan timnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Tugas paling penting dari setiap instansi pemerintah adalah untuk menyediakan layanan. Padahal, instansi pemerintah pada dasarnya didirikan sebagai alat utama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang menyelenggarakan pekerjaan pelayanan publik, tugas utama dan fungsinya dapat dipengaruhi oleh prosedur dan aturan tertentu, maka kinerja pegawainya dipertanggung jawabkan kepada masyarakat sekitar sebagai yang pemberi jabatan dalam pelayanan publik.

Kantor Kelurahan Pekayon Jaya yang terletak di Kecamatan Bekasi Selatan, Kantor ini merupakan wilayah pelayanan administrasi kependudukan di Kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan. Kelurahan Pekayon Jaya ini mengurus dan melayani warganya dalam pembuatan surat Kartu keluarga (KK), surat keterangan untuk bikin kartu tanda penduduk (KTP), surat pindah alamat rumah atau tempat tinggal tetap, dan surat keterangan lainnya termasuk, akta (kelahiran, perkawinan, perceraian, dan kematian).

Pelayanan lainnya di wilayah kelurahan Pekayon Jaya adalah pelayanan pembagian beras raskin, sembako, pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), dan pelayanan perizinan keramaian. Namun dalam memberikan pelayanan masih diberikan per setiap pegawai, maka ketika salah satu pegawai di kantor Kelurahan sedang bertugas diluar pelayanan akan terhambat, sehingga dapat menyebabkan kinerja pelayanan yang kurang optimal.

Berbagai bentuk yang dapat ditempuh oleh instansi atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai antara disiplin kerja dan budaya organisasi lainnya yang berfungsi untuk meningkatkan efektifitas dan efektivitas organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan tugas yang direncanakan bagi organisasi.

Menurut (Hadju & Adam, 2019) kinerja pegawai adalah hasil dari kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas menurut standar kerja yang sudah diatur, kinerja individu oleh karakteristik individu, usaha dan dukungan organisasi. Poperti individu yang memutuskan kemampuannya melakukan sesuatu berisi faktor demografi & psikologis termasuk persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi, serta faktor individu, keterampilan dasar dan kompetisi.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja atas kesadaran dan kemauan setiap pegawai untuk mengikuti dan menaati peraturan yang ada untuk memudahkan dalam menrcapai tujuan. Jika karyawan memiliki rasa disiplin, mereka dapat memiliki pengaruh yang positif pada instansi. Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) menyatakan disiplin adalah tindakan pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga akan selalu mematuhi, menghormati dan menghargai segala aturan dan kebiasaan yang dipengaruhi oleh lembaga tersebut untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Di samping itu disiplin kerja, budaya organisasi merupakan salah satunya budaya yang mendorong kinerja pegawai yang berkualitas. Dalam organisasi, budaya organisasi dapat bekerja dengan baik apabila pegawai mampu berkerja sesuai dengan aktivitas organisasi. Peran setiap pegawai memiliki caranya masing-masing sesuai dengan keahlian dan karakteristiknya masing-masing untuk menjapai tujuan organisasi (Kohari, 2021).

Budaya organisasi adalah organisasi yang menyatukan anggota organisasi melalui nilai-nilai bersama. Budaya organisasi tercermin dalam kehidupan sehari-hari para anggotanya, dan menjadi praktik sehari-hari di tempat kerja kan meningkatkan kualitas layanan dengan menginternalisasi budaya organisasi. Artinya semakin kuat budaya organisasi atau semakin kuat nilai-nilai inti yang disepakati maka semakin baik kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Giyanti et al., 2022) intansi pemerintah bertujuan agar mendapatkan dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada warga di wilayah tersebut. Kantor

Kelurahan Pekayon Jaya diperlukan secara optimal agar pelaksanaan dan pembangunannya terarah, terencana dan berkelanjutan. Dengan demikian, diharapkan pegawai di kelurahan dapat meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja dan budaya organisasi seluruh pegawai di kantor Kelurahan.

Kantor Kelurahan Pekayon Jaya terdapat fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja, pegawai yang datang telambat pada saat melaksanakan apel pagi lebih dari waktu yang ditentukan, waktu istirahat sudah habis ada pegawai yang terlambat masuk ruang kerjanya, hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai tidak disiplin terhadap waktu istirahat yang telah diberikan masih saja terlambat pada jam istirahat. Pegawai pulang kerja lebih awal dari jam kerja, dalam hal ini pegawai tidak mengikuti peraturan jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai yang bersantai di tempat kerja dimana pegawai datang berkerja hanya untuk menjalankan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian dalam berkerja, hal ini menunjukkan pegawai kurang dalam mencapai prestasi kerja. Adanya pegawai yang tidak sesuai dengan *standar operasional* (SOP) dalam berpakaian, misalnya masih ada pegawai yang berpakaian tidak sesuai dengan warna atau tidak sesuai dengan hari berpakaian yang telah ditentukan oleh instansi yang menunjukkan kurangnya disiplin. Dengan demikian, pekerjaan yang harus hari ini diselesaikan malah keesokan harinya baru diselesaikan. Oleh karena itu pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya tidak memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan apabila pemimpin membutuhkan tugas dari pegawai yang belum mempersiapkan, maka kinerja pegawai tersebut kurang disiplin dalam pekerjaan yang telah diberikan.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga berkaitan dengan menghasilkan pegawai yang profesional dengan kinerja yang tinggi, perlu adanya acuan dan nilai yang dimiliki bersama dengan anggota organisasi lainnya, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi diharapkan mampu menjadikan pegawai memiliki disiplin kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai visi misi tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang telah dibentuk dalam kantor kelurahan dalam proses pelaksanaannya, masih banyak pegawai yang tidak memperhatikan budaya organisasi dilingkungan Kelurahan. Dilihat dari observasi peneliti terdapat kurangnya kerjasama antar pegawai dan tidak tercapainya target atau sasaran hasil dari kerja yang telah

ditetapkan di lembaga pemerintahan di kantor Kelurahan masih ada beberapa budaya organisasi yang diabaikan yaitu budaya organisasi terhadap pelayanan kepada masyarakat karena pelayanan ialah kebutuhan publik yang perlu ditangani jika dibutuhkan oleh individu atau organisasi, dalam memberikan pelayanan kepada warga terdapat sikap pegawai yang kurang bersahabat atau kurang ramah, masih ada pegawai yang dalam pelayanan yang memiliki hubungan kekerabatan (keluarga) cenderung diutamakan dilayani terlebih dahulu dari pada warga setempat, oleh karena itu budaya organisasi kelurahan pekayon jaya sangat kurang untuk melayani dalam kebutuhan masyarakat. Agar tidak terjadinya kinerja pegawai menurun, sumber daya manusia dalam organisasi harus mampu beradaptasi, pelatihan, diperkenalkan dengan perubahan yang bisa dimulai dari keyakinan, norma dan nilai yang berkembang di sekitar masyarakat.

Selain itu menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari data keterlambatan saat melaksanakan apel pagi pegawai Kantor Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan. Berikut ini adalah data waktu hadir apel pagi Kantor Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan periode Bulan Januari – April Tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Persentase Ketepatan Waktu Hadir Apel Pagi Pegawai Kelurahan Pada Bulan Januari – April 2022

Kategori	Januari	Februari	Maret	April
Total Pegawai	50	50	50	50
Terlambat	6	4	5	3
Tepat Waktu	44	46	45	47
Persentase Terlambat	12%	8%	9%	6%
Persentase Tepat Waktu	88%	92%	91%	94%

Sumber : Kelurahan Pekayon Jaya

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dalam sebulan paling banyak pegawai yang mengalami keterlambatan datang saat apel pagi pada bulan januari yaitu ada 6 orang pegawai dan paling sedikit hanya ada 3 orang pegawai pada bulan april. Meskipun paling banyak hanya pegawai, jika dilakukan secara terus menerus maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu sebagai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari – hari sebagai pengabdian kepada masyarakat.

Dengan kondisi disiplin kerja dan budaya organisasi kinerja pegawai akan mengalami penurunan untuk menghindari hal tersebut meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan pekayon dengan cara menaati peraturan dan tidak melanggar aturannya maka adanya disiplin yang baik, menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan agar tidak ada yang bersikap tidak adil terhadap kerabat maupun masyarakat sekitar. Budaya organisasi yang adil menghasilkan pelayanan yang harmonis dan bermanfaat karena karyawan dilayani dengan baik pegawai yang bekerja secara adil dalam pelayanan, masyarakat, dan pegawai mematuhi standar peraturan organisasi yang ada.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PEKAYON JAYA, KEC. BEKASI SELATAN".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan penelitian ini maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Mengapa kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja.
2. Apakah masih ada pegawai terlambat pada saat melaksanakan apel pagi dan terlambat masuk ruang kerja pada jam istirahat yang sudah diberikan.
3. Mengapa adanya pegawai yang masih kurang dalam menaati peraturan yang telah ditentukan oleh instansi karena adanya pegawai yang pulang kerja lebih awal.
4. Bagaimana adanya budaya organisasi masih rendah karena pegawai nya kurang baik dalam pelayanan kepada masyarakat, dan kerja sama antar pegawai kurang baik maka tujuan organisasi tidak tercapai.
5. Mengapa adanya pegawai yang bersikap tidak adil karena ada memiliki hubungan kekerabatan atau keluarga dalam bekerja.
6. Apakah kinerja yang rendah karena adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan pegawai yang kinerjanya tidak sesuai standar organisasi.
7. Apakah kurangnya pegawai dalam berkerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian terget untuk meningkatkan kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi pembahasan penelitian agar lebih terarah serta menghindari topik yang menyimpang. Penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu: disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang berada di Kelurahan Pekayon Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang ada, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini merumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi

Peneliti berharap bisa menjadi masukan untuk pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. dalam pencapaian tujuan organisasi secara, dan menjadi masukan atau pedoman dan bahan pertimbangan bagi instansi terutama dalam masalah disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang dikembangkan dan diterapkan dalam lingkup teori yang ditetapkan dalam penelitian ini.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, dengan menggunakan variabel yang sama atau dengan variabel lain.

