

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam pencapaian setiap instansi di pengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai melalui upaya para pelaku instansi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negeri, Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, digaji berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku dan juga merupakan unsur pelaksana pemerintahan, yang mempersatukan bangsa dan negara serta didukung oleh pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena Pegawai Negeri disebut sebagai komponen aparatur negara yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Dalam hubungan ini pegawai dikatakan mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi, apabila dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas

dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dapat dikatakan bahwa dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaiknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Edison et al. (2022:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Adapun pola-pola organisasi tersebut yaitu nilai, norma, kepercayaan, dan bahasa. Jadi budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam suatu organisasi (Widyaningrum, 2019:44).

Selain budaya organisasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Sastrodiwiryono (dikutip di Khaeruman et al., 2021:23) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat memberikan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kantor Kecamatan Baturaja Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan kewenangan pemerintah yang ditugaskan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Melalui kantor kecamatan ini, masyarakat dapat mengurus berbagai keperluan dalam pelayanan kemasyarakatan diantaranya : (1) rekomendasi surat pengantar SKCK, (2) rekomendasi surat pengantar KTP, (3) surat keterangan domisili, (4) surat pindah, (5) usul pembangunan, (6) pemberitahuan surat keterangan miskin. Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Baturaja Barat yaitu 44 orang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan melalui wawancara oleh penulis di Kantor Kecamatan Baturaja Barat bahwa penerapan budaya organisasi terjadi masih ditemui sebagian pegawai yang masih kurang kesadaran diri dalam bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya seperti mengabaikan tugas atau menunda-nunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Kecamatan Baturaja Barat dengan berbagai keperluan dan kurangnya kerja sama yang baik antar pegawai saat bekerja. Misalnya dalam menjalankan tugas-tugasnya tidak terselesaikan seperti mengurus keperluan masyarakat. Hal ini

menimbulkan kualitas pelayanan masih kurang baik atau belum maksimal dalam melayani kepentingan masyarakat, sehingga tugas tersebut tidak terselesaikan.

Selain budaya organisasi, terdapat juga permasalahan yang menyangkut disiplin kerja yaitu pada jam masuk bekerja masih ada pegawai yang datang terlambat dari aturan yang ditetapkan yaitu pukul 08.00 dan bahkan pulang lebih awal dari peraturan yang sudah ditetapkan yaitu pukul 16.00 dengan alasan misalnya urusan keluarga. Hal ini dilihat masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang mana jam waktu kerja sudah dimulai namun masih ada pegawai yang belum datang tepat waktu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dimana pegawai masih belum bisa menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Hal tersebut membuat tingkat kedisiplinan pegawai dinilai belum berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baturaja Barat”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor kecamatan Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, dapat diuraikan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Kantor Kecamatan Baturaja Barat baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sarana untuk menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja serta dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga berguna bagi yang membacanya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baturaja Barat.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Kecamatan Baturaja Barat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi peneliti lain, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi dan disiplin kerja.