

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang ekonomi mengalami perkembangan yang sangat ketat dalam persaingan dan perusahaan diwajibkan menumbuhkan potensi yang dimiliki perusahaan untuk memunculkan inovasi khususnya di bidang sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia termasuk sumber yang penting di organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Sumber daya manusia penting untuk organisasi karena kemampuan manusia yang dapat memberikan reaksi positif terhadap kegiatan atau target pekerjaan yang mengarah pada pencapaian tujuan dari organisasi. Pada pengembangan sumber daya manusia, diperlukan kinerja seorang pegawai dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2014) berpendapat kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja kuantitas serta kualitas yang sudah tercapai oleh individu dalam menjalankan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja dinilai baik adalah kinerja yang mengikuti standar organisasi dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan sedangkan organisasi yang baik ialah organisasi yang dapat menumbuhkan kemampuan sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan mempunyai kebijakan tentang norma yang harus diterapkan oleh para pegawai. Tiap perusahaan juga memiliki karakteristik masing-masing untuk mengelola suatu kebijakan. Karakteristik tersebut mencerminkan moral perusahaan berkaitan dengan apa yang diyakini benar dan tidak benar. Para pegawai diperlukan untuk bekerja dengan cepat, efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Para pegawai diharapkan memiliki kinerja yang baik agar produktivitas perusahaan akan terjamin.

Dibentuknya Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Nasional (Badiklat PKN) diawali pada tahun 1997 dengan berdirinya Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPK RI yang sejak tahun 1999 telah memiliki gedung pribadi di Kalibata. Seiring dengan semakin meningkatnya kebutuhan akan pelatihan bagi para pemeriksa BPK baik secara kualitas maupun kuantitas, hal ini juga berdampak pada tugas dan tanggung jawab Pusdiklat BPK, maka pada bulan September 2017

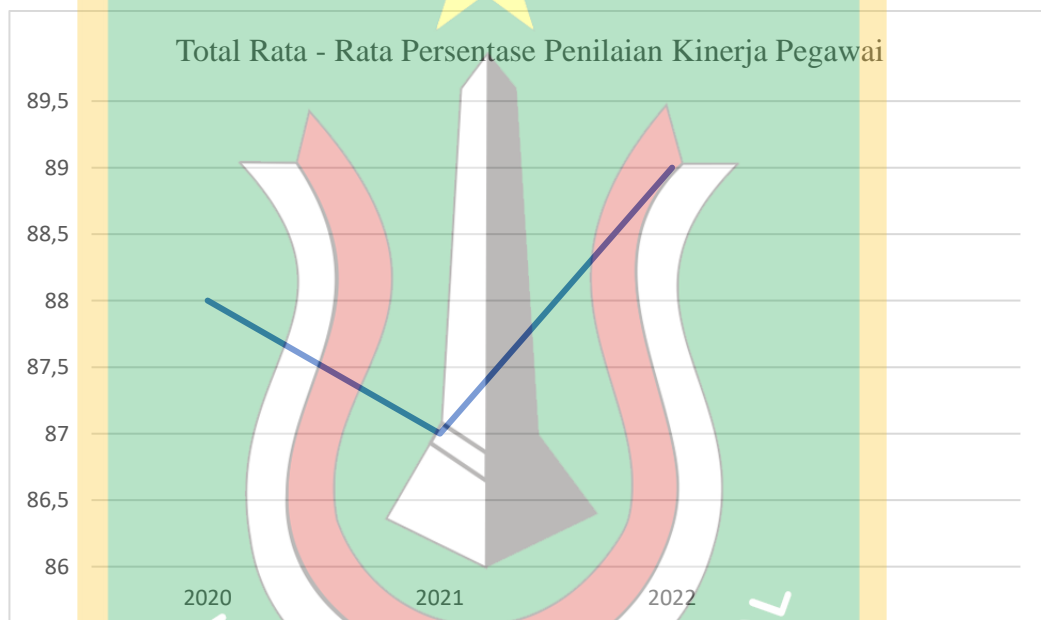
Pusdiklat yang didirikan oleh Pemeriksaan Keuangan Nasional telah berganti nama menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (Badiklat PKN).

Tabel 1.1

Rata – Rata Persentase Penilaian Kinerja Pegawai

Tahun	Nilai SKP	Rata-Rata Nilai Perilaku Kerja	Prestasi Kerja	Total Rata-Rata
2020	89	87	88	88
2021	89	87	87	87
2022	91	88	89	89

Sumber: Data diolah oleh Biro SDM Badiklat PKN BPK RI Jakarta



Sumber: Data diolah oleh Biro SDM Badiklat PKN BPK RI Jakarta

Gambar 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta

Dari data tersebut, menyatakan kinerja pegawai adanya penurunan dan kenaikan (fluktuatif). Dibuktikan dari total rata-rata persentase penilaian kinerja pegawai adanya penurunan ditahun 2020 sebesar 88% dan menjadi 87% ditahun 2021, sedangkan ditahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 89%. Kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta dinilai belum optimal karena belum tercapainya target kinerja pegawai sebesar 100%. Oleh karena itu maka biro SDM berusaha mencari jalan keluar agar target kinerja pegawai yang sudah direncanakan tercapai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir pegawai.

Hasibuan (2016) berpendapat disiplin kerja merupakan kesiapan dan kesadaran individu dalam menaati dan menerapkan peraturan atau norma-norma yang berlangsung di perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja yang tercapai akan semakin bagus. Dibutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai dalam kehidupan berorganisasi. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka tugas yang diberikan untuk para pegawai akan terselesaikan dengan baik. Sehingga pencapaian organisasi bisa lebih maksimal dan memuaskan.

Disiplin kerja perlu ditingkatkan dan ditumbuhkan untuk tujuan bersama. Disiplin kerja dianggap penting karena memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai karena membantu pegawai mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Banyak penelitian yang mendukung hubungan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gito & Jhon (2023) melakukan penelitian dan mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2017) budaya organisasi adalah cara atau gaya hidup dari sebuah organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan yang diterapkan oleh anggota organisasi. Selain itu Luthans (2015) berpendapat budaya organisasi yaitu pola asumsi dasar yang dikembangkan atau dibuat oleh sebuah kelompok ketika melakukan penyesuaian diri terhadap permasalahan internal maupun eksternal yang telah berlangsung cukup baik dan dianggap bermakna, maka dari itu perlu diterapkan oleh anggota baru sebagai taktik untuk berpikir, merasakan dan menyadari hubungan yang berkaitan suatu masalah.

Budaya organisasi harus disosialisasikan kepada anggota organisasi untuk dapat mendukung tujuan organisasi. Dalam perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat, kepercayaan atau nilai kebersamaan perlu dikuasai secara mendalam serta dibagikan dan diperjuangkan oleh anggota. Tiap organisasi memiliki visi dan misi berbeda untuk dijadikan panduan dalam mencapai keunggulan organisasi. Budaya organisasi termasuk elemen yang bersifat mengikat pegawai untuk mencapai tingkat keunggulan kinerja berikutnya sembari menunjukkan citra

organisasi. Sarumaha (2022) melakukan penelitian dan mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi termasuk salah satu yang mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai, maka dari itu dapat dipandang sebagai penggerak seorang pegawai untuk bekerja lebih baik. Keberhasilan pegawai dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh komitmen terhadap pekerjaan yang tengah ditekuninya. Robbins (2013) menyatakan komitmen organisasi adalah situasi dimana pegawai berpihak pada satu organisasi serta tujuan organisasi tersebut serta menjaga keanggotaannya.

Munculnya komitmen organisasi disebabkan kepercayaan pegawai terhadap nilai organisasi, kerelaan pegawai dalam merealisasikan tujuan organisasi dan juga sebagai bentuk loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh sebab itu komitmen organisasi memunculkan hasrat pegawai sebuah perusahaan untuk bekerja dan mengabdikan diri. Apabila seseorang merasa dirinya terikat dengan suatu perusahaan maka orang tersebut akan merasa bahagia ketika bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya. Astuti (2022) melakukan penelitian dan mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir bagi perusahaan merupakan jaminan bahwa akan terdapat pegawai yang bersedia mengisi posisi yang kosong diwaktu mendatang. Sehingga pengembangan karir memiliki pengaruh yang besar untuk perusahaan karena sebagai tolak ukur bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya. Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan perubahan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai rencana karir pribadi.

Bagi seorang pegawai perlu melakukan perbaikan diri untuk mencapai target karir yang lebih terjamin dan mengembangkan potensi diri agar mencapai target yang diinginkan. Sedangkan Mondy (2010) berpendapat pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dibutuhkan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai tersebut sesuai dengan pengalaman dan kualifikasi yang diperlukan. Terdapat penelitian dari Joko et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan total rata-rata persentase penilaian kinerja pegawai badiklat PKN BPK RI Jakarta menunjukkan bahwa terjadinya fluktuatif pada kinerja pegawai, kemungkinan disebabkan oleh faktor disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir yang ada di instansi tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan, yaitu:

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi agar dapat lebih memahami keinginan atau harapan para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan atas teori yang diperoleh serta mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

