

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud mencakup Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam, Sumber Daya Keuangan, Sumber Daya Ilmu Pengetahuan, dan Sumber Daya Teknologi. Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial bagi instansi karena manajemennya dapat membantu instansi mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Perusahaan juga dituntut untuk lebih mampu mengelola dan mengembangkan dengan sebaik-baiknya segala potensi dan kualitas sumber daya manusia agar perusahaan tidak mengalami penurunan kinerja dan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dapat berubah untuk menentukan kesuksesan bisnis jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penopang organisasi suatu perusahaan dan harus dikelola dengan baik serta diberikan hak yang terbaik. Selain itu, sumber daya manusia perusahaan harus memiliki keterampilan yang terbukti, loyal terhadap perusahaan, dan termotivasi untuk mencapai tujuannya. Apabila suatu perusahaan tidak dapat mengatasi permasalahan tersebut maka operasionalnya akan terhambat.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan, karena kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai terhadap perusahaan, baik berupa hasil produksi maupun jasa yang diberikan. Kinerja juga menunjukkan seberapa sukses suatu perusahaan dari tahun ke tahun, yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk mampu memberikan hasil yang memuaskan dalam bekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara, (2016:67) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan baik

kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja ASN merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan baik secara langsung maupun dengan bantuan lembaga pengawas untuk menilai kinerja pegawainya. Maksud dan fungsi penilaian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada suatu instansi guna mencapai tujuan pegawai ASN. Tujuan pegawai ASN dalam UU No. 5 Tahun 2014 adalah melaksanakan kebijakan publik, melayani masyarakat, dan mempersatukan serta mempersatukan bangsa (UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 10). Undang-undang tersebut juga menjelaskan pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tujuan penilaian kinerja PNS ini adalah memastikan bahwa pembinaan PNS dilakukan secara objektif, berdasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir.

Kedisiplin merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk patuh terhadap segala peraturan pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin pegawai dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula pencapaian hasil kerja. Sebaliknya, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang memuaskan jika tidak mempunyai komitmen yang baik.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan DKI Jakarta, yang mana merupakan lembaga pemerintah yang bertugas menangani pelayanan di bidang administrasi pendidikan khususnya yang berkaitan dengan upaya pengelolaan lembaga pendidikan sebagai rujukan yang menunjang upaya lembaga pendidikan di DKI Jakarta. Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pemerintah pelayanan pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang mampu menjalankan fungsi tersebut. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi pemerintahan adalah tingkat kehadiran pegawai. Berikut data absensi pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta:

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta**

No	Unsur yang Dinilai	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	100%	82,0	86,5	85,0
2.	Perilaku Kerja				
	a. Pelatihan	100%	81,0	84,8	83,2
	b. Integritas	100%	80,0	86,0	84,3
	c. Komitmen	100%	82,0	84,3	83,0
	d. Disiplin	100%	83,0	83,8	82,5
	e. Kerjasama	100%	81,0	83,1	81,5
	Rata - Rata	100%	81,5	84,75	83,25

*Sumber: Dinas Pendidikan DKI Jakarta*

Berdasarkan data pada tabel di atas, rata-rata penilaian kinerja pegawai Dinas Pendidikan DKI mengalami kenaikan dari 81% menjadi 84% pada tahun 2021 dan mengalami penurunan dari 84% menjadi 83% pada tahun 2022. Rata-rata nilai kinerja pegawai Disdik DKI selama tiga tahun terakhir masih dibawah 100% yang artinya belum mencapai target atau belum optimal. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menilai kinerja pegawai agar peningkatan penilaian kinerja tetap progresif dan bisa mencapai target. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan beberapa hal, seperti budaya organisasi yang mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan motivasi yang tinggi.

Budaya organisasi yang baik dan kuat mendukung tujuan perusahaan karena menimbulkan tingkat motivasi yang sangat tinggi dalam diri pegawai. Menurut Sudaryono (2017:7) bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem pemahaman bersama yang didapat bersama oleh para anggotanya serta seperangkat nilai-nilai yang disepakati dan diterapkan oleh semua anggota organisasi yang bersifat dinamis dan mampu meningkatkan produktivitas organisasi serta memperbedakan satu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai mempunyai pemahaman yang nyata mengenai tugas yang diberikan kepadanya dan termotivasi oleh pimpinan untuk melaksanakannya. Hasil penelitian Sarumaha (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Datau et al., 2022; Surbakti et al., 2022). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

Marlius & Sari (2023) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi yang sesuai dengan haknya akan berdampak besar pada kedisiplinan kerja seseorang. Kompensasi yang pantas juga dapat mendorong motivasi kerja yang tinggi secara internal dari pegawai. Menurut Hasibuan (2017:199) Kompensasi adalah segala penghasilan baik dalam bentuk uang, barang yang diterima baik langsung maupun tidak langsung oleh para pekerja sebagai balasan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang diterima oleh pegawai mencerminkan hasil dari kontribusi atau kinerja yang telah diberikan kepada instansi atau perusahaan. Hasil penelitian Azima (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (R. Akbar et al., 2020; Sembiring et al., 2021). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nugroho et al. (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi perlu diberikan kepada pegawai karena sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri individu karena terdorong, terinspirasi, dan merasa tersemangati untuk melakukan tindakan dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi, sehingga hasil yang diperoleh dari tindakan tersebut menjadi baik dan bermutu bagi organisasi sehingga dapat menjalankan tujuan yang ingin dicapai dari organisasi. Motivasi kerja yang baik dapat membantu suatu perusahaan mencapai tujuannya karena akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sehingga membantu keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun maka perusahaan akan gagal mencapai tujuannya. Hasil penelitian A. Akbar et al. (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Efrianto et al., 2019; Hutagalung et al., 2020). Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan Sipahutar & Hasyim (2021) yang mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **B. Perumusan Masalah**

Dengan merujuk pada gambaran latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dengan merujuk pada gambaran latar belakang dan pokok permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Akademis

Diharapkan manfaat dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal budaya organisasi, kompensasi finansial, dan motivasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi Dinas

Bagi dinas diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam penerapan budaya organisasi, kompensasi finansial, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

