

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia sangat mempunyai peranan penting sebagai salah satu penggerak atas keberlangsungan jalannya suatu kegiatan usaha, bahkan naik atau turunnya sebuah Perusahaan faktor utamanya ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut, maka dari itu kualitas sumber daya manusia itu sendiri harus diperhatikan dan diberi pelatihan supaya bisa meningkatkan kinerja yang optimal agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan bagi efektifitas keberlangsungan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Manusia sendiri merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau Perusahaan, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara adil dan manusiawi, sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya, tetapi juga ketrampilan pegawainya seperti bakat, kemampuan, ide, produktifitas dan kinerjanya.

Memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Semakin banyak pegawai yang berkualitas, maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan perusahaan dapat semakin bertahan dalam persaingan global. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi, serta faktor-faktor lainnya. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai dalam perusahaan rintisan merupakan komponen yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik (Sundari & Rifai, 2020). Jika kinerja seorang pegawai baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah dicapai (Rahayu & Ruhamak, 2017). Seorang pegawai akan merasa bangga dan puas dengan

pencapaian yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik membutuhkan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya baik sesuai dengan standar kerjayang diinginkan oleh perusahaan (Kurniasari, 2018). Oleh karena itu, pegawai membutuhkan insentif untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. (Bukhari, 2019) PT TASPEN (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan Pejabat Negara. PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan panjang sejarah abdi Negara di Indonesia atas peran yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki usia pensiun.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Pegawai PT Taspen (Persero) Tahun 2021- 2023

Sumber : Kantor Pusat PT TASPEN (Persero)

No	Indikator	Target	Capaian		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	83%	85%	84%
2.	Bertanggung Jawab	100%	82%	86%	83%
3.	Disiplin Kerja	100%	84%	88%	87%
4.	Produktivitas Kerja	100%	80%	87%	82%
5.	Ketrampilan Berkomunikasi	100%	82%	85%	82%
	Rata Rata		82,2%	86,2%	83,6%

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadinya fluktuasi terhadap kinerja pegawai yang dialami pada tahun 2021 sebesar 82,2%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan penilaian kinerja sebesar 86,2% dan pada tahun berikutnya 2023 mengalami penurunan sebesar 83,6%. Perusahaan telah menetapkan target terkait dengan kinerja pegawai sebesar 100%, yang mana realisasi kinerja pegawai belum mencapai 100% dengan memperbaiki serta mengevaluasi masalah yang dihadapi. Hal ini memberikan penjelasan mengenai kegiatan agenda yang belum terlaksanakan dengan baik dan belum sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Budaya organisasi yang ada di banyak perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan budaya yang mendominasi di perusahaan tersebut. Padahal budaya yang mendominasi tersebut belum tentu sesuai dengan karakteristik individu karyawan itu, namun harus menyesuaikan budaya yang mendominasi tersebut. Perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan terganggunya interaksi antar sesama rekan kerja. Kelompok rekan kerja yang terbiasa akan budaya tersebut tidak memperlakukan, namun muncul masalah dari perilaku adaptasi dari karyawan (Meutia & Narpati, 2021).

Sulistiawan, Riadi & Maria (2017) dalam penelitian “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas sebulu 2” menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II dapat diterima.

Motivasi juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan secara tepat, maka dapat meningkatkan rasa antusias dalam bekerja. Hal ini dapat membuat tenaga kerjanya bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawannya.

Shalahuddin (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya jika organisasi ingin memperoleh kinerja yang optimal, organisasi perlu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga tenaga kerjanya mau dan rela memberikan sepenuh hati tenaga serta pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya.

Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Hidayat (2021) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Surya Yoda Indonesia” menjelaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yg signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan dengan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Sdm & Ti Dan Direktorat Operasional Kantor Pusat Pt Taspem (Persero) Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta ?

. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi Informasi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & Teknologi dan Direktorat Operasional di Kantor Pusat PT TASPEN (Persero) Jakarta

2. Kegunaan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan kegunaan pada pihak yang membutuhkan seperti perusahaan, akademisi, dan masyarakat umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan informasi dan upaya untuk lebih mengembangkan budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

b. Bagi Pembaca

1) Menambah informasi bermanfaat mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang sumber daya manusia

