

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi Pemerintah adalah suatu lembaga yang dimiliki pemerintah untuk mengerjakan tugas sesuai dengan posisi atau kemampuan yang dimiliki. Keberlangsungan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan investasi paling penting suatu organisasi. Walaupun zaman sudah berkembang, elektronik sudah mendominasi dunia seperti robot yang membuat pekerjaan selesai dengan lebih cepat, namun sumber daya manusia masih berperan penting untuk menjalankan suatu manajemen organisasi. Dalam melakukan perencanaan, pengawasan, pengontrolan, dan pekerjaan manajemen lainnya masih memerlukan pengaruh manusia.

Pegawai akan menjadi pelaku dominan dalam seluruh kegiatan organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi. Tujuan ini tidak akan terwujud apabila tidak ada peran aktif dari sumber daya manusia meski teknologi sudah mendominasi sebagian kehidupan. Dalam pencapaian tujuan organisasi perlu menyiapkan strategi untuk memperoleh manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Dalam instansi pemerintah terdapat dua kategori pegawai yaitu pegawai tetap atau disebut ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaiaan Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pegawai tidak tetap menurut Pasal 1 angka 11 PER-16/2016 mendefinisikan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas sebagai pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai bersangkutan bekerja berdasar jumlah hari bekerja, jumlah unit

hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu pekerjaan yang diminta pemberi kerja.

Kemampuan setiap pegawai dalam organisasi harus digunakan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan pengaruh besar terhadap kinerja instansi. Kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan. Hasil yang baik akan memberikan output yang baik bagi organisasi, tetapi hal ini tidak terjadi dengan instan melainkan ada sebuah proses pencapaian yang menunjukkan hasil dari kinerja pegawai tersebut.

Organisasi terkadang mengalami kesulitan dalam menggapai tujuan pekerjaan yang sudah direncanakan, hal ini disebabkan kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Permasalahan kinerja ini merupakan hal yang umum terjadi pada lembaga pemerintah khususnya permasalahan yang terjadi pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan. Permasalahan ini membuat citra dan performa kerja organisasi buruk dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dilihat dari hasil pekerjaan atau output yang dilakukan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus menyiapkan cara bagaimana pegawai dapat memberikan kinerja yang baik agar tujuan organisasi tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Terdapat kesediaan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugasnya, namun hal ini tidaklah cukup efektif untuk membantu pegawai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan tersebut. Kinerja dilakukan sebagai evaluasi kinerja pegawai. Tujuan evaluasi kinerja ini untuk membenahi dan meningkatkan kinerja organisasi dengan memperbaiki kinerja dari pegawai organisasi. Kinerja pegawai tidak didapat secara cepat, harus dilakukan penilaian secara bertahap. Jika tingkat kinerja tidak sesuai dengan standar organisasi, evaluasi dapat direncanakan untuk peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa faktor mempengaruhi tingkat kinerja pegawai mengalami kenaikan maupun penurunan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dipercaya atau dianut oleh sekelompok orang dalam satu organisasi. Dikatakan pula bahwa budaya organisasi sebagai ideologi, nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku

sekelompok orang di dalam organisasi yang sama dengan latar belakang yang berbeda. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana cara berfikir, memahami, dan merasakan sifat-sifat dan karakter yang dirasakan di lingkungan kerja. Sistem nilai yang digunakan organisasi menjadi teladan anggota dalam berperilaku yang berorientasi pencapaian tujuan atau pencapaian hasil kerja, sehingga dengan menerapkan budaya organisasi yang baik, akan semakin baik juga pegawai dalam memberikan output untuk organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi berkaitan dengan kepemilikan budaya organisasi yang efektif dan efisien mencerminkan kualitas dan karakter anggota organisasi. Namun terkadang terdapat perbedaan yang timbul dalam Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta yaitu belum optimal dalam penerapan budaya organisasi, masih sering terjadi konflik diantaranya kurangnya komunikasi dan sosialisasi antar pegawai membuat sulit menjalin kerjasama, rendahnya inisiatif dan tanggung jawab dalam mempelajari suatu pekerjaan yang belum dikuasai membuat penyelesaian suatu pekerjaan menjadi tertunda dan menumpuk sehingga dialihkan kepada pegawai lain yang tidak memiliki tanggungan pekerjaan tersebut. Untuk itu setiap organisasi diharapkan dapat membangun budaya organisasi yang baik. Pada hasil riset yang dilakukan oleh (Tresina, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang diperlukan untuk memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai. Diartikan pegawai mematuhi dan mengikuti aturan organisasi. Dalam konteks ini, bukan berarti pegawai merasa tertekan atau terpenjara dengan aturan organisasi. Melainkan agar dalam bekerja terdapat aturan yang mengawasi dan mengatur agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Implementasi dari karakter dan nilai-nilai yang ditanamkan organisasi untuk mencapai tujuan akan menumbuhkan rasa kedisiplinan kerja. Kedisiplinan dalam suatu organisasi menjadi standar berjalannya tata tertib, norma, dan peraturan organisasi yang berkaitan dengan anggota organisasi. Disiplin yang baik yaitu tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Disiplin tumbuh dari diri pegawai itu sendiri.

Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan salah satu bentuk disiplin pegawai. Setiap organisasi memiliki standar berperilaku, baik tertulis

maupun tidak tertulis yang harus dilakukan dan berkaitan dengan tugas pegawai. Organisasi berharap standar perilaku dan aturan yang dibuat dapat diikuti dan dipatuhi oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada dasarnya permasalahan disiplin kerja menjadi fokus di Politeknik Ahli Usaha Perikanan yaitu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan menumpuk dan berteteran, pegawai juga kurang teliti dalam melihat kembali hasil kerjanya. Selain itu, pegawai mengabaikan ketentuan dan peraturan yang sudah ditetapkan. Contohnya beberapa pegawai tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan di setiap hari senin serta ketentuan absensi digital, beberapa pegawai tidak melaksanakannya. Dengan demikian, rendahnya kedisiplinan pegawai dapat mengakibatkan kelambanan dan tidak adanya sikap tegas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh (Tresina, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya memengaruhi kinerja pegawai adalah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja merupakan pemberian tambahan penghasilan untuk setiap Pegawai Negeri Sipil, sehingga pegawai semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai menjadi termotivasi untuk berperilaku baik dan menaati peraturan organisasi serta menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Tunjangan dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk pegawai atas kerja keras dan loyalitasnya kepada organisasi, hal ini akan membuat pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi. Tunjangan kinerja ini dapat bersifat meningkat atau menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan pegawai. Dengan diberikannya tunjangan kinerja bertujuan terealisasinya capaian tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Tunjangan kinerja diharapkan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja dengan terbentuknya capaian kinerja yang baik, tetapi dalam realitanya masih kurang optimalnya hasil kerja yang diharapkan. Permasalahan yang terjadi di Politeknik Ahli Usaha Perikanan terkait dengan pemberian tunjangan kinerja ini adalah keterlambatan masuk kerja, waktu bekerja yang tidak sesuai, tidak masuk bekerja tanpa keterangan, dan banyak waktu dengan tidak berada di dalam ruangan. Selain itu, tidak menerapkan kedisiplinan dengan terlambatnya dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan. Pada hasil riset yang dilakukan oleh (Tresina, 2021) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Politeknik Ahli Usaha Perikanan merupakan perguruan tinggi kedinasan yang mendidik tenaga profesional di bidang Perikanan darat dan laut serta unggul dalam terapan Sains Perikanan. Perguruan tinggi ini di bawah naungan Kementerian Kelautan dan Perikanan. Untuk menciptakan lulusan yang profesional, maka diperlukan tenaga kerja yang membantu mengelola organisasi tersebut agar terorganisir dan membuat citra baik di masyarakat. Hal ini dilakukan dengan menyiapkan tenaga kerja dan tenaga pendidik yang ahli di bidangnya.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Politeknik Ahli Usaha Perikanan
Periode 2019-2021

No.	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	55%	75%	65%
2	Kuantitas	100%	50%	70%	60%
3	Ketepatan Waktu	100%	60%	80%	55%
4	Efektivitas	100%	65%	85%	60%
5	Kemandirian	100%	50%	85%	70%
Rata-rata		100%	56%	79%	62%

Sumber : Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta

Berdasarkan dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta mengalami fluktuasi penilaian kinerja pegawai selama kurun waktu 3 tahun yaitu 2019 sampai 2021. Hal ini dapat dilihat dari tabel yang menyatakan rata-rata pencapaian kinerja pegawai, pada tahun 2019 penilaian kinerja sebesar 56%. Kemudian pada tahun 2020, rata-rata penilaian kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 79%. Pada tahun 2021, rata-rata penilaian kembali mengalami penurunan sebesar 62%, terdapat selisih 17% dari penilaian kinerja di tahun 2020. Terdapat 17% faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai di tahun 2021. Oleh sebab itu, organisasi perlu mencari solusi

untuk meningkatkan kinerja pegawai serta bagaimana cara untuk menggapai target yang direncanakan di tahun berikutnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta?
3. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dalam sebuah penelitian pasti terdapat tujuan yang ingin dicapai. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ASN pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada peningkatan model penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta dapat menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai.

3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi untuk menjadi bahan acuan dalam mempertimbangkan serta meningkatkan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai ASN Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta.

