

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia ialah aset yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan serta tujuan instansi. Tujuan atau target tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia dalam Lembaga dan istitusi biasa disebut dengan Pegawai.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia meliputi pembangunan, penggunaan dan pelestarian SDM, baik yang bekerja sendiri atau dipekerjakan oleh sebuah perusahaan atau Lembaga. Dengan melihat betapa pentingnya Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola tanggung jawab pegawai secara efektif untuk memastikan yang perusahaan terus maju dan berkembang dalam segala keadaan. Diperlukan tata usaha mampu mengelola pekerja secara terstruktur, terencana dan tepat guna demi terwujudnya manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi menurut Moherino (2012). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja Arianty (2014).

Menurut Siagian (2017), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi tugas- tugas yang di bebaskan, secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan

Niculita (2015), persepsi umum, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki Hilmic (2015) menciptakan psikologis yang mengacu pada persepsi yang dikembangkan oleh

orang-orang berkenaan dengan lingkungan kerja.

Menurut Schein (2012) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau pegawai yang baik pula.

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif Simamora (2006). kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan Kantor Dinas Pendidikan DKI Jakarta oleh untuk memperoleh barang dan jasa. Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan Kantor Dinas Pendidikan DKI Jakarta oleh untuk memperoleh barang dan jasa. Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dinas Pendidikan adalah satu bentuk organisasi pelayanan dibidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan upaya pengelolaan lembaga pendidikan sebagai rujukan yang mendukung upaya lembaga-lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pelayanan pemerintah Dinas Pendidikan akan semakin keras untuk mendapat pandangan dan penilaian positif dari masyarakat. Selain itu, masyarakat menuntut lembaga negara harus dapat memberikan pelayanan yang one stop services, artinya seluruh kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya harus dapat di layani oleh Dinas Pendidikan secara efektif dan efisien.

Tuntutan perkembangan lembaga negara yang pesat tersebut perlu di dukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan maksimal. Sebagaimana pentingnya sumber daya manusia dalam melaksanakan pelayanan. Dimana manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berbeda melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 8 Tahun 2006. Dijelaskan pada Pasal 5 Ayat 1, bahwa warga masyarakat yang berusia 7 tahun sampai 18 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar sampai tamat. Kemudian di Pasal 16 huruf f menjelaskan dengan jelas Melalui Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta sebagai pertimbangan pendidikan adalah prioritas. Pada tahun 2012 melaksanakan wajib belajar 12 tahun di Provinsi DKI Jakarta. Demi mendukung keberlangsungan wajib belajar 12 tahun, pemerintah DKI Jakarta memberlakukan kembali kebijakan mengenai pemberian dana Biaya Operasional Pendidikan (BOP) dan Biaya Bantuan Personal Pendidikan (BBPP) yang lain disebut Kartu Jakarta Pintar (KJP). Terlampir dari Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor 27 Tahun 2013 tentang Bantuan Biaya Personal Pendidikan bagi Peserta didik dari keluarga tidak mampu melalui Kartu Jakarta Pintar (KJP). Siswa didik yang mendapatkan Kartu Jakarta Pintar diberi dana untuk memenuhi kebutuhan sekolah berupa seragam, sepatu, tas sekolah, biaya

transportasi, makanan serta biaya ekstrakurikuler.

**Tabel 1.1**  
**Data Penelitian Kinerja**

Nilai Kinerja		Target	Bidang SMA / SMK		
			2019	2020	2021
Perilaku	Nilai SKP	100%	82.8	81.7	86.5
	Fasilitas	100%	81.2	82.0	84.8
	Integritas	100%	82.3	81.0	86.0
	Komitmen	100%	83.7	81.0	84.3
	Disiplin	100%	84.2	80.0	83.8
	Kerjasama	100%	81.5	80.3	83.1
Rata-Rata		100%	82,66	81,00	84,94

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK

Dari data diatas menunjukkan bahwa bagian Dinas Pendidikan Provinsi Dki Jakarta Bidang Sma / Smk mengalami penurunan kinerja Pegawai, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 82,66% dan 81,00%, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 84,94%. Selain terjadinya pencapaian kinerja yang naik turun (fluktuatif) serta masih jauh dari target manajemen 100%, maka manajemen berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja Pegawai serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Fasilitas, Iklim Oragnisasi, Budaya Organisasi dan Displin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ Pengaruh Fasilitas Kerja, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Dislipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta Bidang SMA SMK”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK ?
2. Apakah Iklim Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK ?
3. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK?
4. Apakah Displin Kinerja kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta SMA/SMK .
2. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK
4. Untuk menganalisis Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK

## **D. Manfaat Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan ataupun pihak yang lain. Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini antara lain :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori Pengaruh

Fasilitas Kerja, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Dislipin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan refensi bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebuah bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi perbandingan untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan Pengaruh Fasilitas Kerja, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Dislipin Kerja

## 3. Bagi Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh fasilitas kerja, iklim organisasi, budaya organisasi dan dislipin kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Bidang SMA/SMK



