

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diidentifikasi dari sikap disiplin yang

tinggi, budaya yang terarah, kinerja yang baik, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Menurut Astutik (2016). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikuti sertakan dalam tujuan organisasi, patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P3TKI) adalah unit pelaksana teknis operasional di lapangan dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis dipimpin oleh seorang kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksanaan Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelayanan, pemrosesan

dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra penempatan dan purna penempatan. Sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki prosedur kerja, tepat waktu, tanggung jawab dan kepatuhan terhadap pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya pegawai berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Sedangkan untuk kehadiran pegawai sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Menurut Nawawi (2017:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi serta untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam upaya suatu instansi untuk memiliki pegawai yang berani mengambil inisiatif, bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi, fokus pada pelayanan masyarakat, budaya yang berkompeten adalah suatu budaya dimana perbaikan dalam perilaku kompetensi dijalankan, di dorong, dan dihargai. Untuk menciptakan budaya organisasi yang dimaksud, perlu dipahami tentang budaya dan bagaimana budaya bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016), Tanjung (2016), Manik (2016), Ananta (2016), dan Santoso (2016) meyakini bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari temuan peneliti, pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, tidak semua pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi mau membantu rekan kerja atau atasannya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang tidak ada hubungan dengan tugas dan bidangnya. Selain itu tidak semua pegawai memiliki inisiatif, tanggung jawab, dan integritas yang merupakan bagian dari budaya organisasi. Disamping itu tidak semua pegawai memiliki rasa kepedulian terhadap sesama rekan kerja, perkembangan organisasi, sukarela mengambil tanggung jawab bila rekan kerja tidak masuk kantor dan memberikan motivasi ke sesama rekan kerja dalam meningkatkan kinerja.

Upaya meningkatkan budaya organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dan diberikan adil dalam organisasi atau instansi yang di tempati. Sehingga pencapaian kinerja akan semakin baik (Jerry & Sherly, 2014). Menurut Putri (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun dimensinya yaitu: kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap. Pada setiap yang bekerja dalam suatu kelompok kerja, kinerja diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana

evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki suatu disiplin kerja dalam mengikuti budaya organisasi untuk mencapai kinerja karyawan secara maksimal.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Hal ini juga berlaku bagi pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam mengerjakan pekerjaan, bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Jawa Timur masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Beberapa pegawai masih sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan yang semakin lama semakin menumpuk sehingga kualitas dan kuantitas dalam standart penggunaan waktu perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian diatas mengenai bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh disiplin kerja

dan budaya organisasi terhadap kerja pegawai. Untuk itu dalam penelitian mengangkat judul tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT-P3TKI DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA TIMUR”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Jawa Timur?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Jawa Timur?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Jawa Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengimplementasikan teori yang didapat selama perkuliahan serta memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan pada

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di UPT-P3TKI Provinsi Jawa Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi serta Kinerja Pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1 Bagi Instansi**

Sebagai bahan informasi dan masukan sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan mengenai peningkatan kinerja pegawai khususnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan

Budaya Organisasi Pegawai di UPT-P3TKI  
Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

#### **1.4.2.2 Bagi Peneliti**

Menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen khususnya mengenai Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi pada Pegawai, serta dapat melatih kemandirian mahasiswa untuk mengetahui persaingan yang ada dalam dunia kerja yang terkait dengan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi serta Kinerja Pegawai.

#### **1.4.2.3 Bagi Universitas PGRI Adi Buana**

Hasil penelitian ini disumbangkan ke Universitas PGRI Adi Buana Surabaya untuk menambah referensi dan dokumentasi perpustakaan serta dapat digunakan oleh peneliti yang akan datang sebagai bahan referensi.