

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, dewasa ini setiap organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:03) sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (berfikir secara teknis dan manajerial). Dengan demikian, instansi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Instansi pemerintahan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kekompakan tim antar bidang sehingga dalam organisasi dapat menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi yang sama.

Menurut Suwatno dalam Dunggio (2013), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai pada suatu organisasi khususnya di instansi pemerintahan. Disiplin kerja salah satu kunci keberhasilan suatu Instansi dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja menjadi fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kerja pegawai suatu instansi maka semakin tinggi juga juga hasil kinerja yang dicapai dalam instansi tersebut.

Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo merupakan instansi yang melayani masyarakat yang bergerak di bidang kepemudaan, olah raga, dan pariwisata, sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki performa yang tinggi. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo, 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.

Didalam penelitian yang dilakukan M. Harlie (2011) di jelaskan bahwa disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang dibebankan, dimana pembentukan tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta budaya organisasi yang ada di Instansi harus di kembangkan dengan baik yang sesuai dengan pegawai. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh

keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas instansi itu sendiri serta memudahkan tercapainya budaya organisasi yang baik di Instansi.

Menurut Nawawi (2017:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam 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, dan lain-lain, perlu diciptakan suatu budaya kompetensi. 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. Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi dan mempengaruhi berbagai *outcomes* seperti produktivitas, komitmen, kepercayaan diri, perilaku etis, dan kinerja.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo, tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja 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.

Didalam penelitian yang dilakukan Jerry dan Sherly, dalam upaya meningkatkan budaya organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dan diberikan andil dalam organisasi atau instansi yang di tempati. Sehingga pencapaian kinerja akan semakin baik.

Menurut Nawawi (2013:213) pengertian kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang dicapai dan diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi.

Hal ini juga berlaku bagi pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan uraian diatas, melihat pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi yang harus dimiliki ASN agar kinerja dapat tercapai maksimal. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPEMUDAAN, OLAH RAGA, DAN PARIWISATA KABUPATEN SIDOARJO.”**

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 Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, makatujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan pengetahuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang berhubungan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pimpinan dinas terkait dalam mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja terhadap pegawai khususnya berkaitan dengan

disiplin kerja dan budaya organisasi pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga, dan Pariwisata Kabupaten Sidoarjo.

1.4.2.2. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan atau ilmu manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja khususnya mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi pada pegawai, serta dapat melatih kemandirian mahasiswa untuk mengetahui persaingan yang ada dalam dunia kerja. Khususnya mengenai disiplin kerja, budaya organisasi serta kinerja pegawai.

1.4.2.3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dapat terjalin kerja sama yang baik antara pihak universitas dengan instansi yang berkaitan dengan penelitian tersebut serta dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa untuk membantu proses mengerjakan skripsi.

