

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi secara global, mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana setiap negara dituntut untuk mengikuti kemajuan teknologi yang tiada batas antar negara satu dengan negara lainnya. Hal ini berdampak juga dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja yang mendukung terhadap perekonomian suatu negara. Dimana tenaga kerja merupakan asset organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan-kepentingan perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dan prioritas utama pada organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Untuk menuju pencapaian dari tujuan atau target yang telah direncanakan organisasi, tenaga kerja merupakan unsur penentu dalam merealisasikan tujuan dari organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Organisasi perlu melakukan persiapan dari kualitas sumber daya manusia yang terencana dan menjadikan prioritas dalam pengelolaan organisasi.

Menyadari akan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan. Karena

kunci sukses organisasi bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup dan keunggulan saja, tapi lebih dari itu sangat tergantung pada sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Pelaksanaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Pegawai mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan di organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan organisasi sangat tergantung dari kinerja mereka.

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan juga hasil kerja serta dedikasi kerja pegawai. Oleh karena itu berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan adanya disiplin kerja kepada pegawai di tempat pegawai itu bekerja. Dengan

berpegang pada sistem yang tepat dalam proses disiplin kerja maka diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang dilakukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan tindakan pertimbangan bijak.

Dalam suatu organisasi disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya, karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi tak mungkin dapat mencapai hasil kerja optimal. Pada organisasi-organisasi, disiplin pada umumnya masih merupakan masalah. Kondisi yang kurang mendukung dan keterbatasan pimpinan dalam memahami masalah ini, seringkali menjadi kesulitan bagi pimpinan tersebut dalam menciptakan kondisi disiplin yang diharapkan.

Selain disiplin, adapun faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang penting dan menjadi prioritas dalam suatu organisasi. Dimana manajemen sumber daya manusia menjadi motor penggerak dari organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Pada mengelola sumber daya manusia yang ada di organisasi diperlukan suatu karakter manusia yang kreatif dan inovatif. Sehingga dapat menimbulkan suatu budaya yang baik dan

bersaing dalam mengelola organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi.

Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya yang ada pada satu organisasi akan mempengaruhi cara kerja dilakukan dan cara karyawan berperilaku serta menyebabkan para karyawan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (employee empowerment) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi. Sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai. Sehingga dapat prestasi kinerja yang sudah direncanakan oleh organisasi.

Objek penelitian ini adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi merupakan perpanjangan tangan dari Walikota Jambi dan untuk mendukung perkembangan Kota Jambi yang semakin pesat, maka peran dari Badan Kesatuan

Bangsa dan Politik Kota Jambi sangat dituntut agar mampu mengakomodir segala permasalahan yang timbul pada masyarakat. Bertitik tolak dari tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi terlihat jelas bahwa sumber daya aparatur sangat menentukan dalam kegiatan organisasi, dimana dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia, maka suatu kebijakan yang dibuat akan kurang berhasil apabila tidak didukung oleh kemampuan personil dalam melaksanakan tugas organisasi.

Dibawah ini merupakan gambaran perkembangan jumlah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BADAN KESBANGPOL) Kota Jambi selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2019	23	-
2020	25	8,69%
2021	29	16%
2022	34	17,24%
2023	40	17,65%

Sumber: BADAN KESBANGPOL Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi pada tahun 2020 terjadi peningkatan pegawai sebanyak 2 orang atau sebesar 8,69%. Ditahun 2021 kenaikan Kembali terjadi sebanyak 4 orang atau sebesar 16% dan ditahun 2022 terjadi kenaikan

sebanyak 5 orang atau sebesar 17,24%. Ditahun 2023 kenaikan meningkat Kembali sebanyak 6 orang atau sebanyak 17,65% dan secara keseluruhan menjadi 40 orang. Peningkatan jumlah karyawan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi. Dalam hal ini untuk memperkuat permasalahan dilatar belakang dilakukan survei awal dengan menyebarkan angket kuesioner pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi.

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Jambi
Selama Tahun 2019-2023

Tahun	Keadaan		Tindakan Indisipliner			Jumlah tindakan indisipliner	Jumlah presentase %
	Hari kerja	Total kehadiran pegawai dalam setahun	TM (kali)	CP (kali)	A (kali)		
2019	237	5451	1217	533	125	1875	17,60
2020	235	5875	1260	585	130	1975	18,54
2021	234	6786	1305	610	144	2059	19,33
2022	233	7922	1363	664	154	2181	20,47
2023	233	9320	1403	977	184	2564	24,07
Total	1172	35354	6548	3369	737	10654	100

Sumber: BADAN KESBANGPOL Kota Jambi 2023

Keterangan

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alfa/tidak masuk tanpa keterangan

Dari tabel diatas di ketahui bahwa pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Kota Jambi dalam lima tahun terakhir ini tindakan indisipliner dari pegawai dengan demikian diketahui bahwa dalam hal ketidak hadiran tanpa alasan atau alfa di kantor selama lima tahun sebanyak 737 kali. Untuk ketidak hadiran pegawai atau tidak masuk tanpa keterangan paling tinggi pada tahun 2022 sebanyak 184 kali. Sedangkan paling rendah pada tahun 2019 sebanyak 125 kali. Untuk jumlah tindakan indisipliner sendiri cenderung mengalami peningkatan tingkat indisipliner di setiap tahunnya. Tindakan indisipliner erat kaitannya dengan semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi yang dilakukan melalui 10 orang pegawai, diketahui bahwa lemahnya budaya organisasi pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi berkaitan dengan masih rendahnya dorongan pimpinan untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya, pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka serta pegawai yang merasa kurang puas dengan kondisi kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka. Adapun hasil survey awal yang dilakukan dari penyebaran angket tersebut disajikan dalam table berikut :

Tabel 1.3
Survey Awal Penelitian Budaya Organisasi
Pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut dicontoh	3	7	10
2	Pemimpin memiliki dan memberi	3	7	10

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
	contoh semangat kerja yang baik			
3	Mampu mengedepankan visi dan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi	4	6	10
4	Peduli pada masalah yang dihadapi organisasi dan berusaha menyelesaikannya	4	6	10
5	Berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik	4	6	10
6	Demi tercapainya tujuan organisasi saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya	3	7	10
7	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu	5	5	10
8	Pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal	3	7	10
Rata Rata		36,25	63,75	10

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari sebaran angket yang diberikan kepada 10 orang pegawai dari 8 butir pertanyaan yang diajukan mewakili 8 indikator budaya organisasi sebagai pengamatan awal, diketahui bahwasanya hasil pengamatan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi memiliki budaya organisasi yang kurang baik. Dimana sebesar 64 persen responden menyatakan tidak setuju atas pernyataan yang diajukan dan hanya 36 persen responden saja yang menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi dapat dikategorikan memiliki budaya yang kurang baik.

Sedangkan untuk melihat data mengenai kinerja pegawai yang berlaku di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1.4
Data Realisasi Pelaksanaan Program Dan Kegiatan Pada Badan Kesatuan
Bangsa dan Politik Kota Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Indikator Kinerja	Target Kegiatan	Realisasi Kegiatan	Capaian (%)	Rata-rata (%)
2019	Kegiatan penyelesaian permasalahan keagamaan	20	16	80	62,5
	Kegiatan menurunkan jumlah angka konflik yang disebabkan oleh suku, ras dan antar golongan/etnis	20	9	45	
	Kegiatan organisasi kemasyarakatan yang aktif	20	8	40	
	Kegiatan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang politik terkait dengan kondisi daerah	20	17	85	
2020	Kegiatan penyelesaian permasalahan keagamaan	20	7	35	50
	Kegiatan menurunkan jumlah angka konflik yang disebabkan oleh suku, ras dan antar golongan/etnis	20	13	65	
	Kegiatan organisasi kemasyarakatan yang aktif	20	15	75	
	Kegiatan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang politik terkait dengan kondisi daerah	20	5	25	
2021	Kegiatan penyelesaian permasalahan	40	24	60	54,5

	keagamaan				
	Kegiatan menurunkan jumlah angka konflik yang disebabkan oleh suku, ras dan antar golongan/etnis	40	16	40	
	Kegiatan organisasi kemasyarakatan yang aktif	40	9	25,5	
	Kegiatan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang politik terkait dengan kondisi daerah	40	37	92,5	
2022	Kegiatan penyelesaian permasalahan keagamaan	60	32	53	51
	Kegiatan menurunkan jumlah angka konflik yang disebabkan oleh suku, ras dan antar golongan/etnis	60	12	20	
	Kegiatan organisasi kemasyarakatan yang aktif	60	50	83	
	Kegiatan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang politik terkait dengan kondisi daerah	60	29	48	
2023	Kegiatan penyelesaian permasalahan keagamaan	80	59	74	75,5
	Kegiatan menurunkan jumlah angka konflik yang disebabkan oleh suku, ras dan antar golongan/etnis	80	63	79	

	Kegiatan organisasi kemasyarakatan yang aktif	80	44	55	
	Kegiatan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang politik terkait dengan kondisi daerah	80	75	94	

Sumber: BADAN KESBANGPOL Kota Jambi 2023

Selama periode 2019-2023, kegiatan penyelesaian permasalahan keagamaan, menurunkan angka konflik, meningkatkan aktivitas organisasi kemasyarakatan, dan meningkatkan pengetahuan politik masyarakat menunjukkan berbagai tingkat pencapaian. Pada tahun 2019, kegiatan-kegiatan ini mencapai rata-rata capaian 62,5%, dengan variasi dari 40% hingga 85%. Pada tahun 2020, capaian rata-rata menurun menjadi 50%, sementara tahun 2021 melihat peningkatan kembali ke 54,5%. Tahun 2022 rata-rata capaian sedikit menurun menjadi 51%, namun pada tahun 2023 terjadi peningkatan signifikan dengan capaian rata-rata 75,5%. Secara keseluruhan, terdapat peningkatan pencapaian yang signifikan dalam kegiatan-kegiatan ini selama lima tahun terakhir, terutama dalam hal penyelesaian permasalahan keagamaan dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang politik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (BADAN KESBANGPOL) KOTA JAMBI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas maka dapat di identifikasikan antara lain sebagai berikut:

1. Masih terdapat tindakan indisipliner pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi.
2. Masih rendahnya dorongan pimpinan untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.
3. Pegawai kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka.
5. Pegawai yang merasa kurang puas dengan kondisi kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas mereka.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian tersebut maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya disiplin dan budaya organisasi bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Sebagai bahan bacaan dan referensi

menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

