

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era perkembangan teknologi, sebuah lembaga atau organisasi pemerintahan dituntut untuk semakin efektif, efisien, dan lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien dalam bekerja. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi. Agar aktivitas manajemen dalam organisasi berjalan dengan baik dan benar, organisasi tersebut harus memiliki pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tinggi sehingga dapat mengelola organisasi secara optimal yang akan berdampak kepada meningkatnya kinerja pegawai (Hasibuan, 2020).

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas ataupun secara kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia secara periode waktu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya. Kinerja yang baik sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, dan keberhasilan organisasi. Namun sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat memicu efek domino bagi organisasi atau perusahaan. Hal ini dimulai dengan menurunnya produktivitas kerja akibat buruknya kinerja, kemudian berakhir pada kerugian organisasi/perusahaan (Mangkunegara, 2022).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai pengawasan, membina, dan mengendalikan di bidang ketenagakerjaan serta memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus yang sesuai dengan permintaan rekruter dan memberikan kesempatan kerja yang secara luas, peningkatan layanan penempatan tenaga kerja serta untuk

menginformasikan peluang kerja dan bursa kerja (Disnakertrans Kabupaten Kuningan, 2024). Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa masih kurang optimalnya kinerja pegawai di instansi tersebut dengan indikasi yaitu:

Tabel 1.1
Masalah Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

No.	Pengukur	Masalah Kinerja yang Terjadi
1.	Kualitas kerja	
a.	Ketepatan hasil kerja	Adanya kesalahan saat memeriksa berkas penting (izin LPK/transmigrasi) jadi harus diulang-ulang.
b.	Pencapaian kualitas kerja	Laporan hasil pelatihan kadang kurang teliti atau datanya salah dan tidak sesuai standar.
2.	Kuantitas kerja	
a.	Kesesuaian perencanaan	Adanya pegawai yang tidak menyelesaikan jumlah kunjungan ke perusahaan sesuai jadwal.
b.	Pengerjaan tugas tambahan	Adanya pegawai yang kurang maksimal dalam mengerjakan tugas-tugas tambahan.
3.	Konsistensi	
a.	Peningkatan keterampilan	Setelah ikut pelatihan, pegawai jarang memakai atau mempraktikkan ilmu barunya di kantor.
b.	Peningkatan pengetahuan	Adanya pegawai yang ketinggalan informasi peraturan terbaru terkait kerja/transmigrasi.
4.	Kerja sama	
a.	Kemauan membantu	Adanya pegawai yang tidak mau membantu rekan kerja yang sedang sibuk atau banyak tugas.
b.	Kemampuan koordinasi	Komunikasi antar bagian kerja kadangkala terjadi kesalahan sehingga menghambat pekerjaan.
5.	Sikap	
a.	Ketaatan pada peraturan	Adanya keterlambatan masuk kerja (apel) atau pengumpulan laporan hasil kerja.
b.	Loyalitas dalam bekerja	Adanya pegawai yang berkeinginan untuk pindah kerja ke instansi atau tempat lain.

Sumber: Hasil Studi Pendahuluan (2025)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan masalah-masalah kinerja yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang didasarkan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja,

konsistensi pegawai, kerja sama, dan sikap pegawai (Mangkunegara, 2022). Masalah-masalah tersebut mengindikasikan bahwa masih kurang optimalnya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

Kinerja yang kurang optimal memicu efek domino bagi perusahaan. Hal ini dimulai dengan menurunnya produktivitas akibat buruknya kinerja, yang kemudian berakhir pada kerugian perusahaan. Selain itu, karyawan yang tidak puas mungkin akan mengeluh atau bahkan mengambil tindakan hukum, yang sering kali memerlukan biaya besar. Jika karyawan memilih keluar, perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut pengganti. Efek ini berlanjut dengan penurunan pendapatan dan penjualan, yang akhirnya merusak reputasi organisasi (Mangkunegara, 2022). Jika fenomena ini terus berlanjut tanpa penanganan maka dapat menghalangi tercapainya tujuan instansi. Oleh sebab itu, perlu dilakukan upaya untuk mengatasinya melalui analisis terhadap faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi.

Budaya organisasi yaitu suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota dalam organisasi. Budaya organisasi meliputi perangkat sistem nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku, dan asumsi yang telah lama berlaku, serta disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu instansi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam instansinya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan mendorong kinerja pegawai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai (Rivai, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendra (2020), Rivai (2020), Kokiroba et al (2021), Pattarani (2021), serta Putra & Fernos (2023) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda dilakukan oleh peneliti Ferdian et

al (2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka untuk mengikuti norma dan aturan yang ada dalam perusahaan, diharapkan seluruh pegawai dapat mengikuti dan menerapkan hal tersebut pada saat melakukan pekerjaan. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja (Alfian & Amelia, 2024).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci & Yulia (2020), Alfian & Amelia (2024), Nurzakiah & Febrian (2024), serta Yuliawati & Oktavianti (2024) diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda dilakukan oleh peneliti Lestari & Afifah (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja. Kompetensi yaitu keterampilan, karakteristik pengetahuan, dan pengalaman untuk melakukan peran atau suatu pekerjaan secara efektif. Penentuan tingkat kompetensi sangat dibutuhkan untuk mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan tersebut berkategori baik atau rata-rata dan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Kompetensi adalah kemampuan khusus yang sangat kompleks. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana jika kompetensi kerja tinggi maka semakin meningkat kinerja pegawai (Suci & Yulia, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suci & Yulia (2020) dan Pattarani (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kitta et al (2023) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena penelitian dan *research gap* yang telah diidentifikasi maka dapat disimpulkan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menentukan judul yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, mencakup beberapa hal berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
4. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi media untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya bidang metodologi penelitian dan manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta masukan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti berikutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kajian dan referensi untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
3. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi.