

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang mengelola. Peningkatan kualitas SDM tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi juga melalui Budaya Kerja, Komitmen Organisasi dari para pegawainya, dan kesesuaian dalam Penempatan Kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur keberhasilan atau penilaian prestasi kerja berdasarkan indikator sasaran kinerja pegawai atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya didapat data penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja yang kemudian diolah dan dijabarkan pada grafik dibawah ini:



Gambar 1.1

Grafik Perilaku Kerja PNS Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya

Dapat dilihat dari pergerakan grafik pada gambar 1.1 tersebut bahwa terjadi perubahan yang sangat jauh antara tahun 2020 dengan 2021. Salah satu unsur dalam penilaian kinerja pada aparatur sipil negara (ASN) khususnya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Perilaku Kerja, yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Pasal 41 yang di dalamnya disebutkan bahwa untuk penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya dengan bobot sebesar 60% untuk penilaian SKP dan 40% untuk perilaku kerja. Dalam hal ini objek yang diteliti adalah pegawai negeri sipil yang berada di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Diketahui Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya adalah salah satu dinas tersibuk, dikarenakan menaungi beberapa UPTD dibawahnya sehingga kinerja dari setiap pegawainya harus maksimal, terutama dalam perilaku kerjanya, karena perilaku kerja merupakan hal mendasar yang harus dimiliki setiap individu agar terciptanya SDM

yang berkualitas agar tetap terjaga dan tercapainya sasaran kerja ataupun target yang harus dicapai oleh Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Kinerja pegawai yang rendah atau selalu berubah maka akan berpengaruh terhadap kualitas Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam menjalankan tugasnya sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas mengurus pendidikan di kota Tasikmalaya yang berhubungan langsung dengan visi misi wali kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, terdapat beberapa permasalahan dari kinerja para pegawai yang berstatus PNS terutama permasalahan dalam perilaku kerja pegawai, diketahui dimana masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan seperti disiplin waktu datang dan pulang sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, masih adanya pegawai yang bersantai-santai sehingga tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, juga masih terdapat beberapa pegawai yang mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan pekerjaan. Dari hasil observasi kepada bidang-bidang di Dinas Pendidikan didapat bahwa budaya kerja yang di diterapkan di setiap bidang berbeda-beda sehingga setiap bidang memiliki keunggulan dan kekurangannya dalam mengerjakan pekerjaannya oleh karena itu dapat terlihat perbedaan intensitas bekerja para pegawai dari setiap bidangnya. Pada kenyataan yang seharusnya budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja yang dapat dirangkum menjadi kinerja agar sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Budaya kerja merupakan pengaruh dari lingkungan kerja yang harus diterima oleh para pegawai dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, tetapi di sisi lain komitmen dari setiap pegawainya juga perlu diperhatikan. Ketika seorang pegawai tidak memiliki komitmen organisasi dalam dirinya maka keseimbangan antara sasaran atau target organisasi dengan sasaran pribadi tidak akan tercipta ini juga menyebabkan tidak adanya hasrat untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hasil wawancara, terdapat beberapa pegawai yang melepas jabatannya atau meminta untuk dimutasi karena tidak ada komitmen organisasi dalam dirinya, bergabung dengan Dinas Pendidikan hanya untuk memenuhi salah satu syarat dengan mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi dalam struktural pemerintah. Komitmen organisasi yang seperti ini akan berpengaruh terhadap kinerja dari setiap bidangnya karena tidak adanya keinginan atau keseriusan dalam menjadi salah satu bagian dari Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Tentu hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil kerja yang dihasilkan oleh Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) komitmen organisasi merupakan sikap penting karena orang yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Dapat ditarik garis besar bahwa seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi karena adanya kesadaran menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

Dilihat dari rendahnya komitmen organisasi dari para pegawai, penempatan kerja di Dinas Pendidikan juga dianggap kurang relevan. Dari hasil observasi dan wawancara dari setiap bidang, bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian, pengalaman dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Terjadi demikian karena masih kurangnya jumlah SDM yang berkompeten dalam posisi jabatan pekerjaan yang tersedia, sehingga alternatifnya dengan mengisi posisi jabatan tersebut dengan SDM yang ada di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, sehingga pegawai tersebut harus mempelajari kembali mengenai posisi jabatan yang baru baik mengenai tugas pokok dan fungsi posisi pekerjaannya. Adanya kekosongan posisi jabatan akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil kerja dari setiap bidangnya karena SDM yang kurang atau kosongnya posisi jabatan yang menghambat pekerjaan lain, sehingga kinerja pegawai lain ikut terhambat, dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan target tidak tercapai. Sedangkan menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125) penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas. Demikian penempatan kerja yang sesuai akan membuat pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerjanya tinggi dan dapat memberikan kesempatan untuk berhasil dalam mencapai tujuan atau target instansi dengan efektif dan efisien.

Dari hasil observasi dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya masih

kurang konsisten karena masih terdapat pengaruh yang berbeda dari budaya kerja setiap bidangnya, kemudian masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki para pegawai dikarenakan rendahnya rasa percaya pada pimpinan dan adanya sasaran pribadi seperti beberapa pegawai yang bergabung dengan Dinas Pendidikan hanya sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan posisi dalam struktural pemerintah dan penempatan kerja yang kurang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dikarenakan kurangnya SDM yang berkompeten dalam posisi pekerjaan yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian dan disajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana budaya kerja, komitmen organisasi, penempatan kerja dan kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh secara parsial budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh secara simultan budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja, komitmen organisasi, penempatan kerja dan kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan budaya kerja, komitmen organisasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini untuk menambah dan mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan informasi mengenai budaya kerja, komitmen organisasi, penempatan kerja dan kinerja.

2. Terapan Ilmu pengetahuan

- a. Bagi penulis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran untuk menambah pengetahuan wawasan yang lebih luas mengenai kinerja

pegawai dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Bagi Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya:

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi bagi pegawai PNS dan Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya mengenai budaya kerja, komitmen organisasi, penempatan kerja dan kinerja pegawai serta dapat memperbaiki kekurangannya.

c. Bagi pihak lain:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi khalayak mengenai budaya kerja, komitmen organisasi, penempatan kerja dan kinerja, juga sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus:

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, yang beralamat di Jl. Ir. H. Juadana, Kelurahan Linggajaya, Kecamatan Mangkubumi, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan Januari 2022 hingga bulan Oktober 2022 dengan tahapan: pengajuan judul, observasi lapangan, usulan penelitian, revisi, penelitian lapangan, analisis data, penyusunan skripsi, ujian pra-komprehensif kemudian sidang skripsi. Adapun secara rinci jadwal kegiatan penelitian terlampir pada halaman lampiran.