

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan ataupun institusi sangat memerlukan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai penggerak menuju tujuan yang diinginkan. Upaya seperti diadakannya pelatihan secara berkala, audit, sampai dengan regenerasi, tidak lain sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik ditinjau dari sisi kualitas maupun kuantitas dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun, perlu diketahui bahwa pencapaian kinerja yang dilakukan tidak hanya diukur dari seorang pegawai melainkan juga dalam sebuah kelompok.

Pandangan lainnya mengenai kinerja, diungkapkan oleh Mukhlis yang dikutip oleh (Sandewa, 2018) yang menyebutkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari kualitas ataupun kuantitas, melainkan juga dari sisi keefektifan dan keefisienan dari pekerja/pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tentunya penilaian mengenai kinerja tidak bisa berdiri sendiri, sebagai contoh adanya hubungan dari kinerja dengan budaya organisasi. Robbins and Judge yang dikutip oleh (Fitriani & Ananda, 2023) menyebutkan budaya organisasi sebagai nilai, keyakinan ataupun asumsi yang dimiliki oleh para anggota organisasi sehingga menjadi pembeda dengan organisasi lainnya.

Pandangan lainnya dikemukakan oleh Moeheriono dalam (Evayanti & Waloejo, 2019) yang menyatakan budaya organisasi merupakan arahan dan juga pedoman perilaku yang dipergunakan dalam mengendalikan perilaku organisasi agar dapat melaksanakan tugas maupun tanggungjawabnya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang sudah disepakati bersama. Dari kedua definisi mengenai budaya organisasi, akhirnya dapat diketahui bahwa suatu organisasi satu dengan lainnya memiliki perbedaan dalam budaya organisasi, serta budaya organisasi dipergunakan sebagai paduan perilaku baik yang terdiri dari nilai, keyakinan, sampai dengan asumsi dalam menyelesaikan tanggungjawab sesuai tujuan bersama.

Selain dari sisi budaya organisasi, diketahui faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai adalah kompensasi. Rivai dalam (Arifani, 2018) menyatakan kompensasi sebagai sesuatu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jasa kontribusi mereka kepada organisasi. Masih dalam rujukan yang sama, Hessel (Arifani, 2018) menyatakan secara jelas bahwa kompensasi sendiri merupakan salah satu dari faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai/karyawan diluar motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja sampai dengan komitmen organisasi.

Pembicaraan mengenai kinerja, budaya organisasi dan kompensasi, akhirnya dikaitkan dengan objek penelitian yang dipilih yakni Pegawai Negeri Sipil. Sebagai salah satu jenis pekerjaan yang banyak diminati oleh

masyarakat dikenakan banyaknya keuntungan yang didapatkan ternyata berbanding terbalik dengan kinerja yang diberikan. Peneliti mendapati pada UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur, mengalami penurunan kinerja pegawai setiap waktunya.

Permasalahan kinerja yang dijumpai oleh peneliti adalah rendahnya kemampuan pegawai negeri sipil dalam memahami pekerjaan yang diberikan. Sebagai unit pembantu Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dengan bidang khusus yaitu TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi), kemampuan SDM (Sumber Daya Manusia) terbilang rendah. Observasi peneliti pada lapangan, mendapati dari 10 orang yang ditanya mengenai kemampuan mereka dengan perangkat lunak administrasi perkantoran (*microsoft office*), hanya 4 orang yang benar-benar mampu mengoperasikan secara profesional. Hasil observasi menunjukkan bahwa rendahnya pencapaian kinerja yang dicapai oleh pegawai. Kenyataan tersebut didukung hasil pra penelitian yang dilakukan kepada 30 pegawai atas pencapaian kinerja, yang disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian

No.	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan instansi	8	26,67%	22	73,33%)
2.	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	12	40%	18	60%
3.	Menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan oleh instansi	7	23,33%	23	76,67%

Sumber: Hasil pra penelitian

Tabel 1.1 menunjukkan hasil pra-penelitian dimana secara kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian pekerjaan pegawai belum mampu memenuhi target atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Tingkat persentase tertinggi yaitu pada indikator kinerja mengenai menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan oleh instansi yaitu sebesar 76,67%. Hasil pra penelitian tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pegawai dalam memaksimalkan pencapaian kinerja.

Permasalahan mengenai pencapaian kinerja tersebut terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, dan hasil pra penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dapat ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Pencapaian Kinerja

No.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Kemampuan dan keahlian	5	16,7%	25	83,3%
2.	Pengetahuan	3	10%	27	90%
3.	Motivasi kerja.	4	13,3%	26	86,67%
4.	Gaya kepemimpinan.	5	16,7%	25	83,3%
5.	Budaya organisasi	27	90%	3	10%
6.	Kepuasan kerja.	3	10%	27	90%
7.	Lingkungan kerja.	7	23,3%	23	76,67%
8.	Kompensasi.	28	93,3%	2	6,67%

Sumber: Hasil pra penelitian

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mengenai

budaya organisasi dan kompensasi. Permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai terkait dengan kondisi budaya organisasi pada di lingkungan UPT. Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan terbilang kurang baik.

Fenomena budaya organisasi pada instansi berdasarkan pengamatan dari peneliti masih ditemukan bahwa pegawai belum memiliki keberanian untuk menyampaikan gagasan yang dimiliki dengan segala risiko yang dapat terjadi sehingga menyebabkan rendahnya inovasi para pegawai dalam bekerja dan masih rendahnya perhatian para pegawai dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di instansi. Permasalahan juga ditunjukkan dengan masih rendahnya sikap pro aktif para pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang terjadi pada organisasi. Kondisi budaya organisasi yang terjadi instansi tersebut memberikan dampak yang rendahnya pencapaian kinerja pegawai.

Permasalahan terkait kinerja yang ditemukan, tidak hanya dapat dikaitkan dengan budaya organisasi, namun juga mengenai kebijakan kompensasi yang diberikan. Kompensasi sebagai insentif yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi pegawai kepada organisasi, dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian Manulu (2022) didapatkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Permasalahan kompensasi di UPT. Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan dapat diketahui bahwa belum adanya kesesuaian antara beban kerja yang dirasakan oleh pegawai honorer dengan pegawai yang memiliki status ASN, dimana pegawai honorer memiliki beban kerja yang lebih tinggi namun gaji yang diterima lebih rendah dibandingkan dengan

ASN. Selain nilai gaji pegawai honorer juga belum mendapatkan tunjangan, insentif dan fasilitas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan kenyataan tersebut menyebabkan pencapaian kinerja belum sesuai ketentuan.

Terdapatnya permasalahan terkait kinerja yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kompensasi di lokasi penelitian, berbanding terbalik dengan penelitian yang menyebutkan bahwa baik budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan yang ada, akhirnya peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja pegawai UPT Teknologi Informasi dan Komunikasi dihubungkan dengan budaya organisasi dan kompensasi.

Hasil penelitian Rini (2022), Triwandani (2022), Aromega (2019) dan Sari (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muspiron (2020), Bahrudin (2023) dan Mayeni (2023) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mubarak (2022), Rianda (2022) dan Istiani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Mubarak (2022) dan Widodo (2017) dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau *gap research* penelitian maka menjadi motivasi peneliti untuk melakukan kajian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan, diberikan judul,“

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur”

B. Rumusan Masalah

Mengacu penjabaran yang telah dikemukakan sebelumnya, akhirnya peneliti merumuskan permasalahan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai di UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Diantara budaya organisasi dan kompensasi variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah ditetapkan, akhirnya menjadikan penelitian yang dilakukan memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai di UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

4. Untuk mengetahui diantara budaya organisasi dan kompensasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan acuan oleh institusi dalam mengambil keputusan manajerial khususnya pada UPT (Unit Pelaksana Teknis) Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan sendiri mengacu kepada budaya organisasi atau kompensasi yang merupakan topik penelitian. Pengelolaan yang baik dapat menjadikan peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) baik dari sisi kualitas, kuantitatif, efektifitas maupun efisiensi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Melalui penelitian, diharapkan menjadi salah satu acuan informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian dimasa mendatang khususnya penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dengan topik budaya organisasi, kompensasi dan kinerja pegawai.