

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Konstitusi mengisyaratkan bahwa tiap orang berhak untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran. Negara menjamin kelangsungan pendidikan untuk rakyatnya. Ketentuan ini diatur khususnya pada Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu dinyatakan bahwa “setiap orang berhak atas pengajaran”. Dimana pengajaran juga dapat didefinisikan sebagai pendidikan.

Untuk mengimplementasikan amanah dari Undang Undang Dasar tersebut, maka pemerintah telah melahirkan Undang-Undang No. 30 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Undang-Undang tersebut menekankan bahwa pendidikan adalah merupakan “usaha sadar dan rencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses belajar agar semua peserta didik dapat secara leluasa meningkatkan kemampuan dirinya untuk memiliki pengendalian diri, kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, yang nantinya bisa disumbangkan ke masyarakat, bangsa dan negara.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai lembaga tertinggi pendidikan menetapkan visi dan misi atau tujuan yang ingin dicapai dalam bidang pendidikan sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dimana inti dari visi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, menekankan pada pendidikan yang bisa diwujudkan secara mandiri,

berdaulat dan memiliki kepribadian sehingga pelajar mempunyai pemahaman yang kritis, kreatif, beriman, berakhlak mulia, serta bergotongroyong dan berkebinekaan.

Untuk menjalankan visi tersebut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan juga merumuskan misinya sebagai berikut: (1) mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan; (2) mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra; dan (3) mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi.

Untuk mengimplementasi misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membagi tingkatan pendidikan mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Perguruan tinggi sebagai lembaga yang diberi perintah untuk melaksanakan pendidikan, riset, dan pengabdian masyarakat, harus memiliki kesempatan untuk mengawal dan membina lembaganya sendiri. Hal ini dengan alasan bahwa kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Inovasi dalam pendidikan tinggi harus sesuai dengan tata kelola diri yang logis, seperti halnya kesempatan kebebasan akademik. Dengan demikian, lembaga pendidikan yang maju dapat menumbuhkan komunitas budaya akademik yang berprofesi sebagai wilayah akademik itu sendiri dan dapat melengkapi interaksi yang mengangkat keluhuran bangsa Indonesia baik di dalam maupun di luar negeri.

Universitas Pendidikan Ganesha sebagai salah satu perguruan tinggi negeri memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan pendidikan akademik, menyelenggarakan pendidikan profesi, dan menyelenggarakan pendidikan vokasi

Dalam rangka untuk memmanifestasikan visi misi pendidikan serta langkah-langkah menuju organisasi kearah yang baik, maka kinerja para pegawai di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha menjadi kunci pokok tercapai atau tidaknya cita-cita yang telah diamanatkan oleh negara yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dimana untuk mengimplementasikan cita-cita tersebut, Universitas Pendidikan Ganesha telah menyusun kebijakan, rencana strategis, dan program kerja secara sistematis dan terstruktur.

Kinerja dicirikan sebagai pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk pekerjaan yang telah diselesaikan. Pekerjaan erat diidentifikasi dengan pencapaian hasil seseorang. Jika kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atas tanggung jawab tertentu, kinerja dapat diartikan sebagai evaluasi antara apa yang ditetapkan dan apa yang dicapai.

Berhasil tidaknya suatu organisasi akan dipengaruhi oleh prestasi kerja individu sumberdaya manusianya, dimana organisasi tersebut akan berupaya seoptimal mungkin untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya dengan asumsi bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja dari seorang pegawai berbeda-beda. Semua tergantung dari pribadi masing-masing. Kinerja yang optimal ditandai dengan seorang pegawai tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, miliki disiplin tinggi, menghargawai waktu yang sungguh-sungguh untuk bekerja sehingga hasilnya lebih baik, sedangkan rendahnya kinerja pegawai secara

umum dapat diketahui dari lambatnya penyelesaian kerja dan buruknya mutu pekerjaan, lama waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan banyaknya kesalahan yang dibuat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tidak seimbang antara pemberian pelayanaannya.

Universitas Pendidikan Ganesha dituntut untuk dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha untuk pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah tidak lepas dari pegawai yang dapat diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang tinggi nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

Secara umum kinerja pegawai Universitas Pendidikan Ganesha masih tergolong cukup baik, akan tetapi ada sebagian pegawai yang dinilai masih memiliki kinerja masih rendah dan bekerja tidak sesuai dengan program yang ditetapkan oleh lembaga. Pegawai yang memiliki kinerja kurang baik ditandai dengan kebiasaan tidak disiplin terhadap jam kerja, bekerja individual, memiliki sikap kepedulian yang rendah, kurang bertanggungjawab dengan pekerjaannya, pekerjaan tidak diselesaikan sesuai waktunya dan pegawai kurang memiliki semangat kerja.

Budaya organisasi begitu penting di dalam organisasi, dimana budaya organisasi akan dapat mendorong para anggotanya untuk bekerja dengan penuh inovasi dan berani mengambil keputusan, bisa memberikan petunjuk kepada para

anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, memberikan pemahaman untuk selalu mengedepankan orientasi hasil, serta memberikan penekanan penekanan begitu pentingnya tentang kebersamaan, karena keberhasilan terhadap pekerjaan tidak terlepas dari bantuan dan dorongan anggota yang tergabung dalam wadah organisasi.

Budaya organisasi yang masih kurang tertanam dalam diri pegawai tentunya akan berpengaruh pada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Pegawai yang kurang memahami identitasnya akan memberikan dampak negatif bagi organisasi, karena pegawai yang kurang memiliki tanggungjawab dalam pekerjaannya. Tidak semua pegawai memiliki budaya organisasi yang rendah, bahkan sebagian besar pegawai dinilai memiliki tingkat kebanggaan yang tinggi untuk bekerja di Universitas Pendidikan Ganesha. Pegawai yang telah menjadi PNS juga tergolong cukup baik dalam menjalankan tugasnya.

Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu gagasan tentang pekerjaan atau pandangan dunia kerja yang diterima oleh individu atau kumpulan individu sebagai hal yang baik dan benar yang ditunjukkan melalui perilaku kerja yang biasa mereka lakukan (Sinamo, 2002). Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi masalah bagi setiap organisasi, karena hasil kerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Etos kerja pegawai pada Universitas Pendidikan Ganesha masih tergolong rendah, Masih banyaknya pegawai yang merasa tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Kurangnya etos kerja dapat

dilihat dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai dengan standard karena pegawai tersebut tidak mencintai pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan dan akibat dari pekerjaannya, sehingga mereka selalu bersemangat dalam menyelesaikan kewajibannya dalam organisasi. Oleh karena itu, prestasi berserikat harus dijunjung dengan etos kerja. Sikap kerja keras sebenarnya harus dimiliki oleh seseorang dengan tujuan agar kehidupan hierarkis dapat terlindungi, lancar, dan metodis.

Etos kerja yang baik adalah kunci prestasi untuk kemajuan. Tanpa ditutupi oleh etos kerja yang baik, kita mungkin dengan mudah tergelincir ke posisi karyawan yang kurang berguna. Tanpa perhatian batin untuk mengikuti etos kerja, kita tidak bisa menjadi individu yang menerima unsur-unsur perkembangan kemajuan, dan mengabaikan perjalanan panjang untuk menjadi manusia yang mulia, agung, dan berguna.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membuat dorongan atau semangat bekerja, baik bagi individu atau perkumpulan terhadap suatu tugas untuk mencapai tujuan yang telah dikuasai oleh organisasi. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang menyebabkan pekerja memiliki kebutuhan, keinginan, dan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja yang representatif akan menciptakan energi untuk bekerja atau mengarahkan latihan selama bekerja, dan menyebabkan seorang pekerja menyadari bahwa ada tujuan yang disesuaikan, sehingga mengasosiasikan apa yang menjadi tujuan asosiasi dengan tujuan mereka

sendiri. Motivasi kerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha tergolong masih rendah. Ini dimungkinkan ada beberapa kebutuhannya belum terpenuhi secara utuh di dalam organisasi.

Selain dukungan motivasi, pegawai juga perlu fokus bekerja. Seperti yang ditunjukkan oleh Nitisemito (2008), masalah disiplin kerja merupakan masalah yang harus sangat diperhatikan, karena dengan disiplin yang tinggi akan mempengaruhi pelaksanaan dan efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Ini menyiratkan bahwa disiplin kerja akan menjadi elemen penentu untuk pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi harus mempunyai tujuan yang jelas dan jauh jangkauannya, dengan tujuan agar kegiatan organisasi berjalan dengan terkoordinasi dan lancar.

Disiplin kerja yang representatif sangat penting bagi instansi pemerintah untuk memahami tujuan menawarkan jenis layanan kepada masyarakat. Tanpa disiplin kerja yang representatif, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang ideal. Salah satu makna dan kewajiban mengenai tugas yang diberikan oleh atasan adalah untuk menyelesaikan tugas yang dapat diterima, dalam rangka memberdayakan semangat kerja, jiwa kerja dan tujuan instansi pemerintah. Jadi disiplin adalah jalan masuk ke dalam pencapaian instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Disiplin merupakan kapasitas vital yang menjadi aset manusia dalam kegiatan organisasi dengan alasan bahwa semakin baik disiplin pekerja maka semakin tinggi pula pelaksanaan kerja yang tercipta. Disiplin kerja dapat dicirikan sebagai sikap menghargai, memperhatikan, mengabdikan, dan setia pada prinsip-

prinsip dan pedoman-pedoman yang berlaku, baik yang tersusun maupun tidak tertulis, dan bersedia menjalankannya serta tidak menolak untuk memberikan sanksi jika ia mengabaikan tugas dan kewajiban yang dipercayakannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti masalah ini kedalam satu riset dengan judul: “Kontribusi Budaya Organisasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dalam proses studi awal, yaitu:

- a. Belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya para pegawai yang mengeluh jika menemukan hambatan atau kendala didalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Pemahaman budaya organisasi oleh pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha masih kurang. Ini ditandai dengan sikapnya yang ego, acuh dan individualism.
- c. Etos kerja pegawai masih rendah, sehingga akan mempengaruhi kinerja pada capaian hasil kerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Ini terlihat dari beberapa pegawai yang belum memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat kampus maupun masyarakat luar.
- d. Kurangnya motivasi kerja para pegawai, yang disebabkan karena ada beberapa kebutuhannya tidak terfasilitasi oleh lembaga, kurangnya penghargaan bagi

mereka yang sudah berjuang untuk kemajuan lembaga, sehingga akan berpengaruh dan berdampak pada capaian hasil kerjanya.

- e. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang, seolah-olah pegawai yang bersangkutan rasa memilikinya kurang, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.
- f. Kepuasan kerja masih rendah. Ini bisa di lihat dari beberapa pegawai yang masih merperdebatkan masalah ketimpangan penghasilan, padahal lembaga telah memberikan isentif berupa remunerasi.
- g. Kepemimpinan yang ada masih belum berhasil dan menyentuk sasaran. Hal ini dibuktikan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan didalam mengayomi bawahannya masih monoton.
- h. Masih didapatkannya beberapa pegawai yang masih kelihatan belum akrab dengan pegawai lainnya. Hal ini kemungkinan disebabkan kesenjangan diantara mereka. Ini pun nanti bisa mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari uraian identifikasi beberapa permasalahan yang telah di jabarkan di atas, banyak faktor yang bisa memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai, maka pembatasan masalah diperlukan dengan tujuan bahwa penelitian yang dilakukan nanti agar lebih terpatok, terfokus, terpusat dan tidak keluar dari arah dan tujuan pokok riset ini.

Sehubungan dengan itu, penulis, akan membahas permasalahan pokok pada 5 vairabel yaitu: (a) Budaya Organisasi, (b) Etos Kerja Pegawai, (c) Motivasi

Kerja Pegawai, (d) Disiplin Kerja Pegawai, dan (e) Kinerja Pegawai. Dimana yang dijadikan sebagai variabel bebasnya adalah budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang akan dijadikan sebagai variabel bebas. Sedangkan yang akan dijadikan sebagai variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

- a. Berapa besaran kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha?
- b. Berapa besaran kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha?
- c. Berapa besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha?
- d. Berapa besaran kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha?
- e. Berapa besaran kontribusi secara bersama-sama budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui besaran kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha
- b. Untuk mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha
- c. Untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha
- d. Untuk mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha
- e. Untuk mengetahui besaran kontribusi secara bersama-sama budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil akhir dari riset ini adalah sesungguhnya untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada seluruh pimpinan dalam mengambil kebijakan di Universitas Pendidikan Ganesha dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha. Dengan demikian keuntungan yang dapat dipetik dari riset adalah.

1.6.1 Manfaat teoretis

Hasil riset ini dapat memperkaya wawasan dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kontribusi budaya organisasi, etos kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Retorat Universitas Pendidikan Ganesha.

1.6.2 Manfaat praktis

Hasil riset ini diharapkan berguna bagi:

- 1) Pegawai di lingkungan Rektorat Universitas Pendidikan Ganesha.

Hasil riset ini dapat dijadikan sebagai refleksi diri untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan tugas secara maksimal dan menghasilkan produk yang optimal.

- 2) Bagi pimpinan Universitas Pendidikan Ganesha.

Hasil riset ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada pimpinan Universitas Pendidikan Ganesha dalam melakukan langkah-langkah pembinaan kepada staf pegawai.

- 3) Bagi Organ Universitas Pendidikan Ganesha.

Hasil riset ini dapat dipakai sebagai input agar proses rekruting, selecting, placing, promoting dan job enriching di Universitas Pendidikan Ganesha dapat dilakukan dengan cara-cara transfaran (*fairness*), jujur dan terbuka, professional serta kualified.