

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seluruh entitas organisasi, baik milik pemerintah maupun non-pemerintah, memiliki tanggung jawab untuk memberdayakan sumber daya manusia secara optimal serta menerapkan manajemen yang tepat. Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam pengembangan serta pencapaian tujuan kelompok maupun bisnis (Muttaqien 2024). Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari faktor pegawai yang diharapkan mampu berprestasi semaksimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, diperlukan pengaturan administrasi pemerintah yang sistematis, menjamin terwujudnya fungsi-fungsi pemerintahan yang lebih baik dan akurat. Dengan demikian, SDM yang dimiliki oleh suatu institusi dapat teratur dengan baik demi menggapai visi dan misi organisasi (Achmad 2023).

Pegawai merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang berperan strategis sebagai perencana, pemikir, dan pengendali kegiatan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah proses, usaha, dan kerja keras yang panjang. Oleh karena itu, setiap karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi pemerintah, karena semakin baik kinerja pegawai, semakin baik kinerja organisasi tersebut (Achmad 2023).

Husna (2024), menyatakan bahwa definisi kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi pekerjaan tertentu atau

serangkaian aktivitas yang dilakukan dalam konteks pekerjaan tersebut selama periode tertentu. Capaian kinerja menunjukkan seberapa baik hasil kerja seseorang, dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Tinggi rendahnya kualitas pegawai di instansi pemerintah maupun swasta dilihat dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Kualitas tenaga kerja dapat diukur dari tingkat pendidikan dan pelayanan instansi terhadap pegawai. Pendidikan yang baik dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat menghasilkan tenaga kerja bermutu tinggi dengan pola pikir dan cara bertindak yang modern.

Sujana (2021), Pendidikan adalah suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus dan tidak mengenal akhir (never ending process), yang bertujuan untuk membentuk kualitas manusia secara berkelanjutan. Proses ini diarahkan pada pembentukan pribadi manusia di masa depan, dengan tetap berpijak pada nilai-nilai budaya bangsa serta dasar negara Pancasila. Pendidikan tidak hanya berperan dalam pengembangan individu, tetapi juga menjadi manifestasi dari kebudayaan manusia (Aryanthi 2019).

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan generasi penerus bangsa di tengah kehidupan masyarakat. Selain itu, pendidikan juga merupakan unsur utama dalam kehidupan manusia serta pencapaian tujuan pembangunan nasional. Karena tak terpisahkan dari kehidupan manusia, pendidikan menjadi sarana bagi seseorang untuk menentukan arah hidupnya dan menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam konteks ini, pendidikan menjadi faktor krusial yang menentukan maju mundurnya suatu usaha atau kegiatan, baik dalam

organisasi sosial, lembaga pemerintah, maupun badan usaha. Tingkat pendidikan pegawai merupakan elemen strategis dalam organisasi yang diakui dan diterima oleh manajemen. Rendahnya pendidikan dapat mengurangi efektivitas kerja pegawai, yang berdampak negatif pada semangat kerja dan kinerja mereka. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja hanya dapat dicapai melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pegawai dengan kinerja tinggi dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk termotivasi adalah budaya atau etos kerja yang dominan. Budaya kerja menjadi elemen krusial dalam sebuah organisasi, karena tanpa fondasi budaya kerja yang jelas, keberlangsungan organisasi dapat terganggu. Budaya kerja merupakan hal yang wajib untuk diperhatikan karena berkaitan dengan hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Budaya kerja mencakup pengaturan waktu, penyelesaian tugas yang efektif, dan komitmen untuk mencapai hasil maksimal. Budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja serta memberikan struktur tanpa bergantung pada birokrasi formal.

Meilinda Tisani (2022), Mengemukakan bahwa budaya kerja adalah hasil internalisasi nilai-nilai, kebiasaan, dan dorongan yang berasal dari cara pandang hidup suatu kelompok, yang kemudian tercermin dalam sikap, tujuan, dan pandangan terhadap pekerjaan. Selain faktor budaya kerja, tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan turut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Komitmen karyawan menjadi salah satu elemen krusial yang memengaruhi kualitas kinerja mereka. Sejumlah temuan telah mendukung bahwa komitmen berperan sebagai variabel yang berdampak terhadap pencapaian hasil organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi umumnya lebih cenderung untuk memperlihatkan kinerja dan kehadiran yang stabil, menunjukkan loyalitas terhadap kebijakan organisasi, serta memiliki tingkat perpindahan kerja (turnover) yang rendah. Selain itu, mereka juga menunjukkan produktivitas, kepuasan, dan motivasi kerja yang lebih baik.

Sean Keefe Louhenapessy (2021), Komitmen kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja yaitu ketika para pekerja memilih suatu pihak, bekerja sama untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan, dan ingin tetap bersama perusahaan tersebut, itulah yang dikenal sebagai komitmen kerja. Komitmen terhadap organisasi merefleksikan perasaan keterikatan individu yang menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi dan memiliki loyalitas terhadap arah dan tujuan organisasi (Wibowo 2017).

Dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, kinerja pegawai merupakan faktor penting untuk memberikan pelayanan publik yang efektif. Namun, seringkali muncul masalah seperti, keterlambatan dalam proses administrasi, keterlambatan masuk kerja dan kurangnya inovasi. kurangnya inovasi dalam sistem pelayanan kepada masyarakat juga menjadi kendala. Inovasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan, terutama dalam pelayanan publik yang menuntut kecepatan dan ketepatan. Namun, apabila pegawai tidak

memiliki dorongan untuk berinovasi atau kurang mendapatkan pelatihan yang memadai, maka sistem kerja yang digunakan cenderung kurang responsive. Salah satu faktor penyebabnya adalah perbedaan latar belakang pendidikan pegawai, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Selain itu, Budaya kerja di Dispendukcapil Kabupaten Lumajang terkadang menjadi salah satu faktor yang menghambat produktivitas. Hal ini tergambar dari pola kerja pegawai yang kurang disiplin serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban oleh sebagian pegawai. Ketidakdisiplinan ini dapat berupa keterlambatan dalam memulai pekerjaan, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, serta sikap yang kurang proaktif dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen pegawai terhadap tugas dan Organisasi di Dispendukcapil Kabupaten Lumajang tetap terpelihara dengan baik, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan yang berkaitan dengan aspek budaya kerja. Loyalitas yang dimiliki oleh pegawai terhadap instansi ini cukup tinggi, yang dapat dilihat dari kesungguhan mereka dalam menyelesaikan tugas serta tetap menjalankan tanggung jawabnya meskipun dihadapkan pada berbagai kendala operasional maupun birokrasi.

Berdasarkan hasil observasi di Disdukcapil hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja. Namun, di sisi lain, budaya kerja di organisasi ini terkadang kurang mendukung produktivitas. Pola kerja yang kurang disiplin atau minimnya kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawab yang diemban, masih menjadi tantangan yang memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan. Meskipun demikian, komitmen pegawai

terhadap tugas dan organisasi tetap terjaga dengan baik. Loyalitas mereka terhadap organisasi terlihat cukup tinggi, sehingga motivasi kerja dapat tetap dipertahankan meskipun ada kendala di beberapa aspek budaya kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa penguatan budaya kerja yang lebih produktif perlu dilakukan untuk mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Fenomena ini mendorong pentingnya dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pendidikan, budaya kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melalui pemahaman mengenai keterkaitan ketiga faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang relevan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Desendukcapil Kabupaten Lumajang.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar, diantaranya: Bahrum (2022) pendidikan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Polewali Mandar. Achmad (2023) penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar menunjukkan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar. Kemudian, Sembiring (2020) penelitian yang dilakukan di rumah sakit milik pemerintah terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai cara meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat local. Fenomena tersebut menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispendukcapil Kabupaten Lumajang

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barlianta Bahrum (2022), Nurhayati Rauf (2018), dan Achmad (2023), diketahui bahwa faktor-faktor seperti pendidikan, budaya kerja, dan komitmen telah diteliti secara terpisah maupun bersama dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil yang signifikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik di lingkungan instansi pemerintah maupun swasta. Sebagian besar penelitian yang ada sebelumnya belum secara khusus menyoroti lingkungan kerja di Dispendukcapil Kabupaten Lumajang. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut juga belum menganalisis secara bersamaan pengaruh tiga variabel independent yaitu pendidikan, budaya kerja, dan komitmen terhadap variabel dependen yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Selain itu, konteks lokal di Kabupaten Lumajang dengan karakteristik budaya organisasi, latar belakang pendidikan pegawai, serta kondisi lingkungan kerja yang unik, belum banyak dijadikan fokus penelitian secara menyeluruh dan mendalam.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian lebih terfokus dan tidak melampaui pembahasan yang telah direncanakan, maka peneliti membatasi diri pada permasalahan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya meneliti dibidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Variabel dalam penelitian ini hanya ada dua variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari pendidikan, budaya kerja, dan komitmen. sedangkan variabel dependen terdiri dari kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

1.3. Rumusan Masalah

- a. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
- b. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?
- c. Apakah komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap penyempurnaan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dengan penekanan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu pendidikan, budaya kerja, dan komitmen.

- 1). Referensi Ilmu MSDM: Menambah wawasan tentang hubungan antara pendidikan, budaya kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai di sektor publik.
- 2). Model Analisis: Memberikan bukti empiris yang dapat digunakan untuk menguji atau memperkuat teori-teori yang telah ada terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dispendukcapil lumajang.
- 3). Ruang Lingkup Baru: Menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama dalam konteks instansi pemerintah daerah seperti Dispendukcapil.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian di harapkan bisa memberikan solusi dan rekomendasi untuk instansi terkait, khususnya Dispendukcapil Kabupaten Lumajang.

- 1). Pengembangan SDM: Memberikan panduan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan program pendidikan dan pelatihan pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai Dispendukcapi kabupaten lumajang.
- 2). Peningkatan Budaya Kerja: Membantu pimpinan Dispendukcapil lumajang dalam membangun budaya kerja yang lebih baik, kondusif, dan produktif.
- 3). komitmen dalam organisasi untuk mendorong loyalitas dan produktivitas pegawai Dispendukcapil kabupaten lumajang.

- 4). Peningkatan Kinerja Organisasi: Memberikan masukan strategis bagi perbaikan kebijakan dan praktik manajemen di Dispendukcapil lumajang untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik.

