

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Seperti yang dikemukakan oleh Musanef (2016) bahwa keberadaan PNS pada hakikatnya sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. PNS diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat. Pendapat tersebut dikuatkan oleh Gatot (2019) menyatakan bahwa PNS adalah mereka yang telah memiliki syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, serta disertai tugas dalam jabatan negeri.

Sesuai dengan fungsi utama sebagai pelaksana utama pemerintahan negeri ini, PNS dituntut untuk memiliki kinerja dan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini tentu saja merupakan tantangan yang harus dijawab oleh seluruh PNS di negeri ini. Bukan hanya di jajaran puncak saja, tetapi juga seluruh staf sampai tingkat pimpinan. Hal ini didasarkan pada satu pemikiran bahwa bagaimanapun juga tidak dapat dipungkiri meski bukan satu-satunya faktor penentu, maju mundurnya negeri ini tergantung pada kinerja instansi pemerintahan, dalam hal ini PNS itu sendiri.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan

misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila PNS memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini.

Mendukung penjelasan teori di atas, menurut Tamim (2014) mengemukakan bahwa salah satu sikap yang harus dimiliki oleh PNS adalah mampu menggunakan dan mengelola waktu dengan benar dalam unjuk kerja atau kinerja mereka, karena kinerja yang efisien waktu akan menampilkan perilaku menghargai waktu. Selain itu seorang pegawai juga dituntut untuk mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja sebagai konsekuensi dari meningkatnya tuntutan pekerjaan mereka. Kenyataan yang terjadi belum seluruh PNS mendedikasikan diri secara maksimal pada pekerjaannya tersebut. Keadaan ini ditunjukkan dengan sorotan kinerja PNS oleh masyarakat yang dianggap belum maksimal. Banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja PNS terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan.

Keluhan yang sering terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas. Salah satu upaya era teknologi saat ini dalam mengatasi masalah kehadiran pegawai yaitu dengan mesin elektronik pencatat kehadiran melalui *finger print* atau yang lebih dikenal dengan absensi elektronik.

Dengan menerapkan absensi elektronik, maka para pimpinanpun dapat melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai, karena mesin absensi secara elektronik dirancang secara otomatis dapat melihat kehadiran semua pegawai secara rinci yang dihubungkan melalui komputerisasi dengan jaringan teknologi informasi baik melalui internet maupun intranet.

Sesuai pengamatan dilapangan dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang indisipliner, pegawai kurang menggunakan waktu secara baik hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan, yang seharusnya jam masuk kantor pukul 08.00 WIB dengan mengikuti apel pagi yang dilaksanakan pada pukul 07.30 WIB pagi tetapi masih ada saja pegawai yang hadir pukul 10.00 WIB pagi, dan jam istirahat untuk makan siang seharusnya pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB tetapi pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang masuk kembali ke kantor pada pukul 14.00 WIB bahkan datang kembali pukul 15.00 WIB, dengan apel pagi yang jarang diikuti secara disiplin. (Sumber: Sekretariat Bagian Umum Setda Pemerintah Kota Banjar, 2021).

Selain hal tersebut di atas, kondisi pegawai pada lingkungan Pemerintah Kota Banjar, terlihat masih rendahnya budaya kerja dalam disiplin pegawai pada kantor tersebut pada situasi kerja berikut: (1) Tingginya angka kemangkiran (absensi) pegawai; (2) Sering terlambatnya pegawai masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan; (3) Menurunnya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan; (4) Penyelesaian pekerjaan yang

lambat, karena pegawai lebih senang mengobrol dari pada bekerja; (5) Rendahnya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi; (6) Rendahnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pada Kantor Pemerintah Kota Banjar juga terdapat indikasi yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai karena kurangnya perhatian pengakuan dan penghargaan dari pimpinan baik *financial* maupun *non financial* atas kemampuan individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain budaya kerja dan motivasi, sistem remunerasi juga belum berdasarkan pada prestasi kerja, mengakibatkan kurang termotivasinya pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Sistem remunerasi belum didasarkan pada tingkat kelayakan hidup, termasuk salah satu penyebab belum tercapainya target hasil kerja yang diinginkan, karena masih banyak pegawai yang menganggap penghasilan sama rata untuk yang rajin maupun yang malas.

Upaya pemerintah dalam peningkatan kinerja pegawai juga dengan menerapkan sistem remunerasi. Remunerasi berfungsi untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) agar berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola SDM yang produktif. Sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

Pemerintahan Kota Banjar sebagai pemerintahan baru di Provinsi Jawa Barat hasil pemekaran dari Kabupaten Ciamis saat ini berusia 18 tahun terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang agar memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penilaian Prestasi Kerja (SKP) bahwa indikator-indikator untuk menilai kinerja pegawai yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti absensi elektronik, disiplin, remunerasi, budaya organisasi, dan motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah absensi elektronik. Absensi elektronik sebagai daftar kehadiran pegawai yang berisi saat jam datang dan jam pulang serta keterangan kehadiran yang dapat diakses pada *smartphone*. Absensi ini berkaitan dengan peningkatan kinerja yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Manfaat absensi elektronik

sebagai proses pengolahan data absensi yang dihasilkan oleh sistem terkomputerisasi dapat membuat informasi berupa informasi absen yang cepat (Junaidi, 2015).

Disisi lain, berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016 tanggal 27 Juni 2016 tentang penggunaan absensi berbasis elektronik di lingkungan instansi pemerintah, menjelaskan “Mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai.” Sehingga pada bulan Februari 2021 Pemerintah Kota Banjar menerapkan absensi elektronik *by smartphone*, setelah diterapkannya absensi elektronik tersebut diharapkan dapat merubah secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu.

Penelitian terkait dengan pengaruh absensi elektronik terhadap kinerja pegawai telah diuji oleh beberapa peneliti, yaitu Toni Kumayza (2017), Nahdlatul Aulia (2019), Anong Nani (2020), dan Adolfina, dkk (2020) menyatakan absensi elektronik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fuad Ali, dkk (2018) menyatakan bahwa absensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa masih ada kesenjangan hubungan positif dan negatif dari penelitian variabel absensi elektronik terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Agar tercipta tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tentu diperlukan disiplin para pejabat dan administrasi kepegawaian (Darmayanti & Mukti, 2017).

Penelitian terkait pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai telah diuji oleh beberapa peneliti, yaitu Adolfina (2020), Agustina Widia, dkk (2018), Rizki Noviyanti (2017), Suranto (2018), Nurul Mutmainah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nurul Mutmainah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa masih ada kesenjangan perbedaan hasil penelitian pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah remunerasi. Remunerasi memiliki suatu makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang ataupun barang, tunjangan baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung. Imbalan langsung terdiri dari tunjangan khusus, tunjangan jabatan, gaji atau upah, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan *reward* dan berbagai jenis bonus yang terdiri atas kesehatan, uang kematian, cuti, dana pensiun.

Menurut Mondy dan Noe (2012) menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi

mereka terhadap organisasi. Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan imbalan yang mempunyai cakupan luas dari upah atau gaji yang diterima pegawai atas kontribusi terhadap organisasi atas usaha dan kinerjanya yang baik yang bertujuan untuk mensejahterakan pegawai tersebut. Kebijakan pemberian remunerasi dan hubungannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang dirancang oleh pemerintah melalui Kemenpan RB.

Penelitian terkait dengan pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai telah diuji oleh beberapa peneliti, yaitu Agustina Widia, dkk (2018), Muhammad Hatta (2017), Galaxy Musthofa (2017), Nurul Mutmainah (2017), Tegar Mangkulangit (2017) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang diuji oleh Endang Tirtana Putra (2020) menyatakan bahwa remunerasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penelitian diatas menyatakan bahwa masih ada kesenjangan hubungan positif dan negatif dari penelitian variabel remunerasi dan kinerja pegawai.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya organisasi. Budaya organisasi juga dapat membentuk kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai

untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya organisasi.

Davis (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kumpulan norma-norma, tingkah laku atau corak, warna serta nilai-nilai yang ada di dalam suatu organisasi atau organisasi dan merupakan aturan main yang harus ditaati dan diamalkan oleh para pelaku organisasi atau organisasi tersebut agar dapat berinteraksi baik terhadap faktor internal maupun eksternal. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat.

Penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah diuji oleh beberapa peneliti, yaitu Rahmad Hidayat (2018), Suharno, dkk (2017), Ida Ayu, dkk (2018), Desi Saputra, dkk (2018), Irwan (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa masih ada kesenjangan perbedaan hasil penelitian.

Faktor kelima yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi kerja Robbin (2016) bahwa : "Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya

individu ke arah pencapaian tujuan”. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2016) bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2016) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah diuji oleh beberapa peneliti, yaitu Rahmad Hidayat (2018), Yeni Widyastuti (2020), Puspa Dewi, dkk (2019) Ida Ayu, dkk (2018), dan Suranto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Hidayat, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penelitian diatas menyatakan bahwa masih ada kesenjangan hubungan positif dan negatif dari penelitian variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yeni Widyastuti (2020) dengan judul “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten”. Penelitian ini mendapatkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada variabel penelitian, dimana penelitian ini menambahkan variabel independen absensi elektronik dan budaya organisasi. Alasan peneliti menambahkan variabel dikarenakan

beberapa penelitian terdahulu menyebutkan absensi elektronik dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan selanjutnya bahwa objek penelitian ini pegawai pada Lingkungan Pemerintah Kota Banjar sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. Peneliti menggunakan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar agar penelitian ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pada pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Banjar.

Terhadap capaian kinerja ini telah dilakukan evaluasi dan analisis untuk mengetahui hambatan yang terjadi, serta merancang strategi pemecahan masalah sebagai umpan balik bagi perbaikan perencanaan di tahun berikutnya. Berdasarkan laporan kinerja pemerintahan Kota Banjar tahun 2020 ditemukan beberapa permasalahan dan hambatan yang ditemui dalam pencapaian kinerja pemerintah Kota Banjar adalah masalah sumber daya manusia. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Pemerintah Kota Banjar dan adanya gap hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Absensi Elektronik, Disiplin, Remunerasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Banjar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi pada pemerintah

Kota Banjar yaitu:

1. Apakah absensi elektronik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar?
3. Apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar?

C. Pembatasan Masalah

Supaya permasalahan dalam penelitian ini mendapat hasil penelitian yang tepat dan akurat, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi masalah untuk dikaji hanya pada Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Banjar yang berkaitan dengan “Pengaruh Absensi Elektronik, Disiplin, Remunerasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Banjar” dengan menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan variabel independen adalah absensi elektronik, disiplin, remunerasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan bulan Mei 2022.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh absensi elektronik terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar;
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar;
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar;
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar;
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar.

E. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi pengembangan teori untuk bahan kajian empiris yang menyangkut perilaku organisasi khususnya dalam hal pengaruh absensi elektronik, disiplin, remunerasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi pemerintah, diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar;

- 2) Bagi Instansi, diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dan informasi untuk meninjau manajemen sumber daya manusia serta bahan pertimbangan dalam mengelola pegawai yang berkaitan dengan pengaruh absensi elektronik, disiplin, remunerasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Banjar;
- 3) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung dalam menguji dan menganalisa permasalahan dan hambatan yang ditemukan serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Purwokerto.