

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan bagi organisasi. Sebab, sumber daya manusia sangat berperan aktif pada jalannya suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2017:3) SDM di dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Pegawai yang berkualitas dan sesuai pada bidangnya menentukan seorang pegawai mampu menganalisis masalah dalam lingkup kerjanya. Pegawai menjadi komponen vital bagi organisasi, jika dikelola dengan baik dan benar pegawai akan menjadi potensi untuk mendorong organisasi mencapai tujuan (Damayanti 2022:93). Maka, setiap organisasi harus meninjau strategi untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai (Ohorella 2023:02).

Menurut Wirawan (2015:5) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diterjemahkan sebagai *performa*. Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses seseorang menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Afandi (2016:68) kinerja merupakan sejauh mana seorang pegawai menjalankan tugasnya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang terhubung dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono 2015:350). Sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan kinerja pegawai yang baik dan optimal. Sopiah & Sangadji (2018:351) menyebutkan bahwa ada lima indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Dalam menjalankan kinerja pegawai, organisasi perlu memfokuskan aspek yang saling berkaitan dengan kinerja. Dikarenakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kasmir (2019:189) menyebutkan ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan dan keahlian, faktor pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

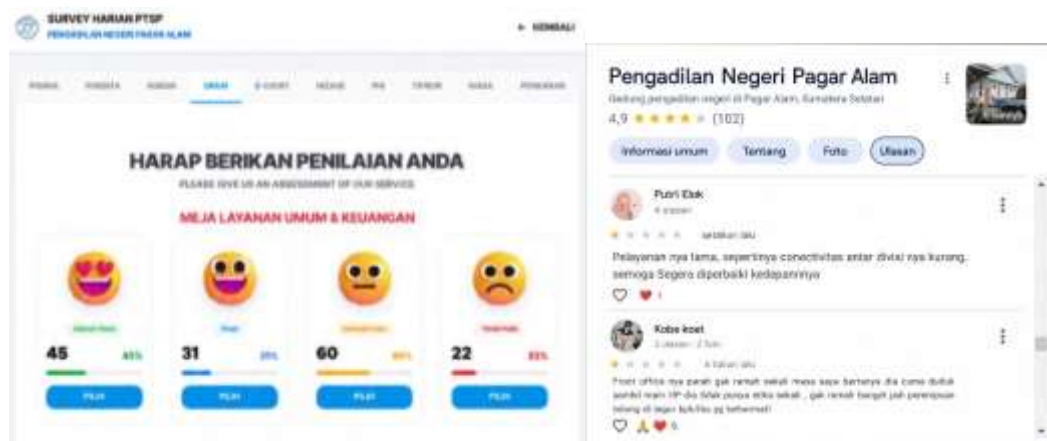
Pengadilan Negeri Pagar Alam merupakan lembaga peradilan umum di bawah Mahkamah Agung RI selaku pelaksana kekuasaan kehakiman sebagai peradilan untuk menegakkan hukum dan keadilan di kota Pagar Alam. Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam melaksanakan sebagaimana Pengadilan Negeri lainnya mempunyai tugas pokok yaitu menerima, memeriksa, serta memutuskan perkara yang masuk. Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam memiliki fungsi dalam memberikan pelayanan, dalam kegiatannya pengadilan mempunyai Maklumat Pelayanan, Maklumat Pelayanan berisi standar pelayanan publik ini bentuk kesanggupan pengadilan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat khusus pencari keadilan. Sebagai upaya membangun kepercayaan masyarakat perlu dilakukan upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi masyarakat.

Adapun masalah yang dihadapi oleh Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam yaitu masalah sumber daya manusia yang terkait dalam tuntutan pekerjaan. Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam membutuhkan kinerja pegawai yang baik untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat untuk mempunyai sikap sesuai dengan peraturan kantor. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku di kantor. Hal ini didukung dengan observasi di lapangan dan wawancara dengan (Sub bagian kepegawaian dan organisasi tata laksana, sub bagian perencanaan teknologi informasi dan pelaporan, analisa perkara peradilan pengelola perkara) Pengadilan Negeri Pagar Alam bahwa beberapa masih ada pegawai yang terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat. Beberapa pegawai yang masih mengobrol di saat bekerja bahkan keluar kantor untuk urusan pribadi. Pada saat jam

kerja terdapat beberapa pegawai yang menggunakan *smartphone* untuk membuka jejaring sosial. Hal ini menyebabkan penggunaan jam kerja kurang efektif dan menyebabkan penumpuknya pekerjaan dan membuat pegawai merasa tergesa-gesa saat terjadi perubahan ataupun tuntutan yang mendadak.

Selanjutnya masalah kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam dalam melakukan pengelolaan pengaduan. Selama ini masyarakat masih banyak berpendapat bahwa pengaduan merupakan hal yang kurang baik dan harus dirahaskan. Padahal dengan adanya pengaduan kita bisa memiliki bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan kedepannya. Akibat persepsi yang salah tersebut, pengelolaan pengaduan dianggap sebagai yang kurang penting dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Masing-masing penyelenggara pelayanan publik saat ini masih banyak yang belum terkoordinasi dengan baik. Oleh karena itu para pegawai Pengadilan Negeri Pagar Alam perlu melakukan pelayanan yang baik dan tepat dalam melayani pengaduan masyarakat di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Pengadilan Negeri Pagar Alam. Seperti yang dikemukakan masyarakat di Survei Harian PTSP Pengadilan Negeri Pagar Alam sebagai berikut:

Gambar 1.1 Keluhan masyarakat atas Pelayanan Terpadu Satu Pintu



Sumber: esurvey.badilum.mahkamahagung.go.id, 2024

Berdasarkan keluhan masyarakat di atas bahwa kondisi pengelolaan pengaduan pelayanan publik dalam pihak pegawai masih belum menunjukkan kondisi yang kondusif. Pihak penyelenggara masih mengelola pengaduan secara sepihak atau tidak

berhubungan dengan Masyarakat dengan baik. Hal tersebut menyebabkan pelayanan dianggap tidak efektif, bahkan terjadi sebuah pengaduan tidak ditanggapi oleh layanan pengaduan. Hasil observasi di lapangan bahwa pegawai bagaian Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) tidak belum diberikan arahan secara khusus mengenai teknis komunikasi dan *public speaking* sehingga hal ini kadangkala menimbulkan kesalahpahaman anatar masyarakat dan pegawai di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP).

Menurut Afandi (2016:68) kinerja merupakan kesediaan seorang pegawai atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan maupun menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, sehingga dengan adanya kinerja yang baik dan tanggung jawab yang tinggi meningkatkan rencana kerja dan pelayanan. Untuk melihat bagaimana peneliti dilapangan, maka dilakukan prasurevei kepada 22 pegawai yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvei Kinerja Pegawai.

NO	Pertanyaan	Indikator	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian, dan rapi	Kualitas	7	31,80%	15	68,20%
2.	Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari standar organisasi	Kuantitas	6	27,30%	16	72,70%
3.	Apakah pegawai pernah terlambat menyelesaikan pekerjaan selama sebulan	Ketepatan waktu	14	63,60%	8	36,40%
4.	Apakah pegawai berprestasi dalam pekerjaan dan saya memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya sesuai dengan <i>planning</i> yang telah direncanakan	Efektivitas	16	72,20%	6	27,30%
5.	Apakah pegawai dapat mengambil tindakan yang diperlukan tanpa bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan guna tercapainya tujuan organisasi	Kemandirian	10	45,50%	12	54,50%

Sumber: Pegawai Kantor Pengadilan Pagar Alam 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 hasil prasurvei di atas mengenai variabel kinerja, dapat diketahui belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat dilihat dari indikator kuantitas 72,7% terindikasi merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja pegawai termasuk rendah yaitu banyak pegawai yang belum mampu dalam menyelesaikan

pekerjaan lebih dari standar organisasi ini dikarenakan kurangnya sumber daya atau alat yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan keterampilan yang belum cukup terasah dalam bidangnya sehingga kurangnya pengalaman dalam pekerjaan tersebut.

Adapun persentase pada indikator kualitas menunjukan 68,2% kurangnya pegawai untuk mengutamakan kualitas pada aktivitas kerja dan belum banyak pegawai yang mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dikarenakan kurangnya pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, serta presentase dari indikator ketepatan waktu menunjukkan 63,6% terdapat pegawai yang masih terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan ini dikarenakan terkadang untuk minutasasi pada berkas perkara yang sudah putus dan adanya berkas yang hilang.

Dapat dilihat dari indikator efektivitas menunjukkan 27,30.% pegawai belum merasa berprestasi dalam pekerjaan serta belum mampu memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan sesuai dengan *planning* yang telah direncanakan ini disebabkan oleh pegawai merasa kurang termotivasi baik karena penghargaan atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja serta pengawasan dan arahan yang diberikan belum memadai sehingga kebingungan dan ketidaksamaan pemahaman tentang tujuan atau prioritas pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada (Sub bagian kepegawaian dan organisasi tata laksana) Pengadilan Negeri Pagar Alam mendapati fenomena masalah tentang kinerja pegawai. Ada pegawai yang tidak mentaati peraturan kantor dan tidak melakukan standar kerja yang telah ditetapkan serta kurangnya sikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta masih banyak yang terlambat masuk jam kerja, terlambat dalam menyelesaikan laporan bulanan, pegawai kepaniteraan terkadang tidak mengisi tahapan persidangan (saksi, tundaan, sidang, amar putusan) dan terkadang juga lupa untuk minutasasi pada berkas perkara yang sudah putus dan adanya beberapa berkas yang hilang.

Hal tersebut mengidentifikasi bahwa pegawai Kantor Pengadilan Pagar Alam mengenai kinerja masih harus ditingkatkan lagi, prinsipnya kinerja merupakan cara penilaian bagi seorang anggota organisasi dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Penilaian kinerja menyangkut penyelesaian tugas yang sudah menjadi

tanggung jawabnya. Kinerja adalah fungsi hasil pekerjaan dari kegiatan yang ada dalam instansi yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun faktor ekstren pada organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menjunjung tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya menurut Kasmir (2019) budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi berisi nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, tanggung jawab, disiplin, serta komitmen pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pada Pengadilan Negeri Pagar Alam budaya organisasi menjadi aspek yang penting karena sebagai instansi pemerintah di bawah Mahkamah Agung. Setiap pegawai dituntut untuk menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, profesionalisme, akuntabilitas, pelayanan, dan kedisiplinan dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Apabila budaya organisasi diterapkan dengan baik dan dipahami oleh seluruh pegawai, maka pelaksanaan tugas akan melebihi efektif dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ibrahim (2020:46) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah budaya organisasi sebagai perilaku bagi pegawai agar aktivitas sesuai untuk tujuan yang ditetapkan. Menurut Simbolon (2022:27) budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, sikap, yang dimiliki seluruh anggota serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan memengaruhi jalannya kerja bagi organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang penting, karena kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan perilaku yang bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Sulaksono (2015:14) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dalam mengukur budaya organisasi yaitu inovasi memperhitungkan resiko, memberikan perhatian, berorientasi pada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, menjaga stabilitas kerja.

Untuk melihat bagaimana peneliti dilapangan, maka dilakukan prasurvei kepada 22 pegawai yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Prasurvei Budaya Organisasi

NO	Pertanyaan	Indikator	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah pegawai ciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	Inovatif dan keberanian akan resiko	6	27,30%	16	72,70%
2.	Apakah pegawai pemimpin saya memberikan arahan serta komunikasi jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	Perhatian terhadap detail	7	31,80%	15	68,20%
3.	Apakah pegawai selalu berusaha meningkatkan efektivitas cara kerja untuk memperoleh hasil yang optimal	Orientasi hasil	10	45,50%	12	54,50%
4.	Apakah pegawai selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan cermat	Orientasi pada pegawai	6	27,30%	16	72,70%
5.	Apakah pegawai merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada pada saat ini	Stabilitas	7	31,80%	15	68,20%

Sumber:Pegawai Kantor Pengadilan Pagar Alam 2024

Hasil prasurvei tabel 1.2 dapat diketahui bahwa budaya organisasi masih dikatakan kurang baik. Hal tersebut dilihat dari indikator Inovatif dan keberanian akan resiko menunjukkan 72,70% pegawai belum dapat menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, ini terjadi karena organisasi memiliki budaya yang terlalu kaku sehingga pegawai ragu untuk mengemukakan ide baru dan lingkungan yang belum mendukung kreativitas atau platform bagi pegawai untuk berbagi ide, selain itu

presentase indikator perhatian terhadap detail menunjukkan 68,2% belum memahami pemimpin memberikan arahan serta komunikasi jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan, serta presentase dari indikator orientasi pada pegawai menunjukkan 72,70% pegawai masih harus berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan cermat ini disebabkan suasana kerja yang tidak kondusif seperti konflik antar rekan kerja atau arahan dari atasan yang tidak jelas dapat menurunkan semangat produktivitas pegawai. Adapun persentase pada indikator stabilitas menunjukkan 68,20% pegawai merasa kurang nyaman dengan kondisi organisasi yang ada pada saat ini, ini disebabkan ketidakjelasan dalam komunikasi antara manajemen dan pegawai atau sesama pegawai menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang telah dilakukan dengan pegawai Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam (Sub bagian Kepegawaian dan organisasi tata laksana, Sub bagian perencanaan teknologi informasi dan pelaporan) terkait budaya yang dianut untuk bekerja sesuai dengan ketentuan Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam yang sudah diarahkan mengenai nilai budaya kerja, tapi masih banyak pegawai yang tidak menjalankan budaya kerja. Hal itu disebabkan kurangnya sikap profesional pegawai terhadap pekerjaan, misalnya sikap yang kurang baik pada masyarakat dalam memberikan pelayanan, komunikasi antar pegawai yang kurang baik, lalu membuat hubungan kerja yang tidak harmonis antar pegawai.

Permasalahan lainnya, pada kantor pengadilan pagar alam berdasarkan hasil observasi peneliti yaitu kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang memperlihatkan dedikasi tinggi pada pekerjaan dan organisasi. Misalnya, pegawai yang mampu berinovasi untuk terus bekerja secara lebih efisien pada bidang tugasnya tidak ada tindakan lanjut penghargaan baik secara penghargaan tertulis maupun penambahan insentif dari adanya inovasi tersebut. Sehingga, membuat pegawai merasa enggan untuk menuangkan inovasi dan ide-ide untuk keberlangsungan organisasi.

Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam membuat penetapan 3S yaitu senyum, sapa, salam dan 5R yaitu rapi, resik, ringkas, rawat, rajin di lingkungan Pengadilan Negeri Pagar Alam untuk membentuk kinerja yang memuaskan. Dengan adanya 3S dan 5R diharapkan dapat diterapkan dengan baik oleh seluruh pegawai di kantor

lingkungan Pengadilan Negeri Pagar Alam, sehingga memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan pada masyarakat serta dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Akan tetapi, ketetapan yang telah dibuat masih belum di jalankan dengan baik oleh pegawai karena kurangnya rasa sadar diri terhadap budaya tersebut. Contohnya, masih banyak tumpukan kertas yang tidak terpakai di meja kerja sehingga membuat keadaan ruang kerja menjadi kurang rapih dan kotor, lambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga membuat waktu cukup lama ketika masyarakat akan mengurus berkas yang berhubungan dengan kantor.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi, seperti belum optimalnya kerja antar pegawai, masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai organisasi, serta belum konsistennya penerapan budaya kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kondisi tersebut diduga dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja pegawai.

Menurut Pramulya (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya yang kuat memiliki kaitan dengan kinerja karyawan dengan organisasi yang tinggi. Kuatnya kebudayaan yang harus ditekankan dan diajarkan pada karyawan lama maupun karyawan baru. Dengan adanya hal tersebut maka mampu menciptakan tindakan yang seragam dan komunikasi yang efektif pada organisasi. Hubungan antara personil yang ada dalam organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk berhasil tidaknya satu organisasi mencapai tujuannya, hubungan yang harmonis antara personil dengan kesadaran masing-masing individu tentang hak dan kewajiban serta tanggungjawab.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ibrahim (2020), Devi (2021), Nadya (2022), Marisa Devi (2022), Arysta (2023), Irwan (2024). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Marlius (2023), bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Agar dapat memberikan kontribusi yang optimal, maka salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah disiplin pegawainya, karena dengan adanya disiplin kerja, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, sehingga dalam diri pegawai akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang tinggi dan akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja serta taat terhadap semua peraturan organisasi.

Adapun beberapa faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja dan memiliki ikatan budaya organisasi yang sangat erat di dalam suatu perusahaan. Maka secara optimis pegawai memiliki kinerja yang baik dimata organisasi.

Selain budaya organisasi, menurut Kasmir (2019) faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2017:97) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi kepada pegawai, sehingga mereka bersedia untuk merubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan rasa kesadaran serta kesediaan pegawai untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja dilakukan untuk para pegawai agar mematuhi peraturan dan norma yang ada, dengan demikian menjaga dan mengoreksi tindakan pegawai yang dapat mengganggu pekerjaannya. Pegawai yang menerapkan kedisiplinan dengan baik maka akan tercapai juga keuntungan yang berguna, baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Agustini (2019:104) menyebutkan terdapat lima indikator dalam mengukur disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam tentang disiplin kerja pegawai masih belum berjalan dengan semestinya, berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pegawai Pengadilan Negeri Pagar Alam (Sub bagian kepegawaian dan organisasi tata laksana, sub bagian perencanaan teknologi informasi dan pelaporan, analisa perkara peradilan pengelola perkara) masih banyak pegawai yang tidak mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh kantor serta tidak menjalankan standar kerja. Tingkat kedisiplinan waktu pada pegawai dikatakan masih rendah masih banyak pegawai yang datang terlambat tanpa keterangan yang jelas. Untuk melihat bagaimana peneliti

dilapangan, maka dilakukan prasurevei kepada 22 pegawai yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Prasurevei Disiplin Kerja

NO	Pertanyaan	Indikator	Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin	Tingkat kehadiran	6	27,30%	16	72,70%
2.	Apakah pegawai mentaati peraturan yang ditetapkan	Tata cara kerja	8	36,40%	14	63,60%
3.	Apakah pegawai taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain	Ketaatan pada atasan	5	22,70%	17	77,30%
4.	Apakah pegawai menyelesaikan tugas yang di berikan dengan baik	Kesadaran bekerja	10	45,50%	12	54,50%
5.	Apakah pegawai menerima sangsi jika melakukan kesalahan	Tanggung jawab	13	59,10%	9	40,90%

Sumber:Pegawai Kantor Pengadilan Pagar Alam 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurevei di atas mengenai variabel disiplin kerja, dapat dilihat dari persentase pada indikator tingkat kehadiran menunjukkan 72,70% tergolong salah satu faktor yang membuat disiplin kerja terbilang rendah bahwa pegawai belum mampu menegakkan disiplin kerja terhadap kehadiran ini dapat terjadi pegawai belum sepenuhnya memahami kebijakan atau aturan terkait yang berlaku ditempat kerja, selain itu hasil persentase pada indikator ketaatan pada atasan menunjukkan 77,30% pegawai belum taat sepenuhnya pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain dikarenakan pegawai merasa tugas yang diberikan bukan *jobdesknya* dan membuat beban kerja yang bertambah. Adapun hasil persentase pada indikator tata cara kerja menunjukan 63,60% pegawai belum mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi contohnya masih terlambat masuk kerja dengan alasan

yang beragam. Ada pun data pendukung untuk melihat ketidak hadiran yang diutikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4 Data Keterlambatan Pegawai pada Pengadilan Negeri Pagar Alam 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	keterlambatan Pegawai	Presentasi Keterlambtan Pegawai (%)
Januari	38	21	20	53%
Februari	38	20	23	61%
Maret	38	21	6	16%
April	38	14	21	55%
Mei	38	21	18	47%
Juni	38	17	13	34%
Juli	38	20	8	21%
Agustus	38	22	10	26%
September	38	20	12	32%
Oktober	38	22	16	42%
November	38	22	22	58%
Desember	38	19	24	63%
Rata-rata				42%

Sumber: Pengadilan Negeri Pagar Alam (2023).

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat absensi data pegawai bulan Januari sampai dengan Desember rata-rata keterlambatan pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam selama tahun 2023 adalah 42%. Pada bulan Desember 2023 tinginya tingkat keterlambatan pegawai yang menyentuh angka 63%, bahkan angka keterlambatan terendah yakni pada bulan Maret 2023 masih menyentuh angka 16%. Dari tingginya tingkat absensi tersebut menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada pegawai Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam, ini menunjukkan adanya tingkat absensi pegawai yang buruk. Hal ini akan berdampak dengan disiplin yang dapat memengaruhi hasil pekerjaan karena kinerja pegawai di pastikan dari tingkat absensi dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari yang telah dijelaskan diatas sejalan dengan

hasil riset menurut Jodi Pratama (2020:144) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat.

Berdasarkan hasil observasi di Pengadilan Negeri Pagar Alam, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti masih adanya pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi jam kerja, keterlambatan dalam bekerja, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Mandiyasa (2025) dalam penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja di sektor publik secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan akuntabilitas kinerja pegawai. implementasi aturan kehadiran, kepatuhan terhadap jam kerja, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menjadi penentu utama output pelayanan publik.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurzakiah (2024), Ibrahim (2020), Devi (2021), Nadya (2022), Devi (2022), Arysta (2023), Irwan (2024). Berdasarkan hasil penelitian memperoleh kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Wospakrik (2025) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu penelitian ini menggunakan data terbaru yang menggambarkan kondisi pegawai saat penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda, selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek yang berbeda, yaitu Pengadilan Negeri Pagar Alam.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peran Pengadilan Negeri Pagar Alam sebagai lembaga peradilan yang memberikan pelayanan hukum dan keadilan kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi pengadilan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti adanya pegawai yang datang

terlambat, kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta belum maksimalnya penerapan disiplin kerja.

Selain itu, budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja juga diduga memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Apabila budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, maka kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat menurun dan tujuan organisasi sulit tercapai.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kesimpulan dari fenomena yang diuraikan, bahwa adanya indikasi pada tingkat kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Pagar Alam yang harus ditingkatkan, ini disebabkan dari budaya organisasi yang tidak berjalan sesuai standar dan disiplin kerja kurang optimal, maka membuat visi organisasi terhambat. Sehingga, aktivitas pada Kantor Pengadilan Pagar Alam perlu diperbaiki agar tujuan organisasi tercapai, maka demikian peneliti untuk lebih lanjut ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Pagar Alam”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam.
3. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan dalam mempertimbangkan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk memberikan informasi tambahan berdasarkan data mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja khususnya kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam.

2. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan memperoleh masukan untuk pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai suatu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Untuk mengindari luasnya pembahasan maka pebatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dibahas dibatasi pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Pagar Alam selama 4 bulan yang dimulai dari 01 Desember 2023 s.d 30 April 2024.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan secara teoritis pengertian teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, untuk digunakan pada pedoman dalam menganalisis masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini tentang berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, metode penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan deskripsi data pada hasil penelitian yaitu: Hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel budaya organisasi, deskripsi data disiplin kerja, deskripsi data kinerja pegawai, dan deskripsi hasil analisis statistik dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil serta pembahasan, dan saran yang diharapkan diterima dan bermanfaat pada organisasi.