

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan yang harus dipertahankan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang mendukung organisasi untuk maju atau menghadapi kemunduran. Peningkatan sumber daya manusia yang terstruktur dan berbasis kebutuhan serta berkesinambungan merupakan kepentingan utama organisasi untuk menciptakan suatu bentuk kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dimana kegiatan ini berfungsi sebagai instrumen peningkatan sumber daya manusia yaitu. beberapa fungsi organisasi Andriani et al., (2022) Tujuannya adalah untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan lancar, untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Afandi.p. 2018).

Menurut Sembiring dan Tanjung, (2021), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat perlu, karena dengan kinerja ini diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Sedangkan menurut Tri Ratnasari dan Hermawati, (2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Dalam rangka pencapaian tujuan oerganisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas, kuantitas kerja, tingkat kemampuan, dan ketepatan waktu.

Kinerja pegawai di Kantor pengadilan tinggi padang dapat dilihat dari hasil atau pencapaian yang dilakukan oleh pegawai. Pencapaian ini tertulis dalam PKP (Penilaian kinerja pegawai). Analisis kinerja pegawai selama sepuluh bulan terakhir dapat dilihat pada tabel penilaian kinerja berikut

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Keterangan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sept	Okt	Rata-Rata *3
1.	Sangat baik (91-100) *1	17 orang	18 orang	19 orang	17 orang	18 orang	17 orang	19 orang	21 orang	17 orang	24 orang	18,7 orang
	% *2	29,82%	31,57%	33,33%	29,82%	31,57%	29,82%	33,33%	36,84%	29,82%	42,10%	45,81%
2.	Baik (79-90) *1	36 orang	35 orang	34 orang	37 orang	36 orang	38 orang	36 orang	35 orang	39 orang	32 orang	35,8 oarang
	% *2	63,5%	61,40%	59,64%	64,91%	63,15%	66,66%	63,15%	61,40%	68,42%	59,14%	50,52%
3.	Buruk (<50) *1	4 orang	4 orang	4 orang	3 orang	3 orang	2 orang	2 orang	1 orang	0	0	2,3 orang
	% *2	7,01%	7,01%	7,01%	5,26%	5,26%	3,50%	3,50%	1,75%	0	0	0,96%

*Sumber: Data dioalah, penilaian data kinerja pengadilan tinggi padang (2023)*

Note : \*1 Pada tabel sangat baik 91-100 itu adalah range penilaianya. Pada bulan januari terdapat 17 orang yang mencapai penilaian kinerja dalam kategori sangat baik.  
\*2 Pada tabel % di bulan januari, hasilnya diperoleh dari jumlah rata-rata penilaian kinerja dari 17 orang yang mencapai kategori sangat baik  
-Begitupun untuk tabel baik, buruk dan bulan selanjutnya  
\*3 Tabel rata-rata yaitu jumlahkan nilai pertabel lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan bulan pada tabel diatas yaitu 10 bulan

Dilihat dari data dalam Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Padang, masih menunjukkan tingkat optimalitas yang belum sepenuhnya tercapai. Presentase pegawai yang mendapatkan penilaian “Sangat Baik” sebesar 18,7 orang mencerminkan kinerja yang memadai, namun tetap menunjukkan tingkat keoptimalan yang belum memuaskan. Hal ini menjadi signifikan ketika dipertimbangkan

bersamaan dengan presentase pegawai yang dinilai “Baik,” yang mencapai 35,8 orang, mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang baik, namun belum mencapai tingkat optimalitas yang diharapkan. dapat diartikan bahwa fenomena kinerja pegawai pada instansi masih tergolong kurang maksimal karena sebagian besar berada dalam kategori baik. Kinerja pegawai yang baik juga memberikan dampak positif terhadap penilaian instansi secara keseluruhan.

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi adalah budaya kerja, sebab dengan budaya kerja yang baik maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu budaya kerja merupakan suatu tuntutan yang dapat mengikat para karyawan dalam berbagai aturan dan ketentuan yang dapat dijadikan acuan untuk membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik serta membentuk seseorang menjadi lebih disiplin untuk mencapai tujuan sesuai visi, misi dan strategi organisasi Sukmawati et al., (2020).

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi Risky Hafidzi,(2019). Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan hasil observasi terdapat permasalahan lain yang diduga menjadi faktor kurang maksimalnya kinerja pegawai di kantor pengadilan tinggi padang adalah masih terdapat beberapa kebiasaan buruk atau budaya kerja yang kurang baik. Hal ini tercermin dari masih ada pegawai yang belum mentaati kedisiplinan di tempat kerja seperti: masih terdapat banyak pegawai

yang terlambat masuk kantor, ada beberapa pegawai yang istirahat pada saat jam kerja masih berlangsung, semangat kerja yang biasa-biasa saja, berselancar di dunia maya saat jam kerja, dan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dikarenakan pegawai seringkali menunda-nunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, kesadaran pegawai akan pentingnya nilai-nilai budaya kerja masih perlu diperhatikan. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan pengetahuan kepada para pegawai tentang budaya yang baik. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para pegawainya, pimpinan juga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan berdampak positif bagi perkembangan instansi Siregar,(2020).

Penelitian sebelumnya, telah menunjukkan bahwa budaya tempat kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pegawai, termasuk kualitas pekerjaan dan pekerjanya. Karakteristik Budaya perusahaan didefinisikan sebagai kemauan, keinginan, dan semangat mitra untuk memaksimalkan potensi mereka dan menerapkannya untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri (Hera meilinda et al, 2019). Budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai , apabila budaya kerja tidak diterapkan dengan baik, maka dapat menurunkan kinerja pegawai (Siti dkk, 2020). Selain budaya kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja karena prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi Wati, (2018). Semua pembayaran pada seorang pegawai

akan dihitung sebagai remunerasi. Remunerasi dapat berupa gaji atau upah, honorarium, tunjangan-tunjangan, wewenang, dan apresiasi. Sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada budaya kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi Permatasari et al., (2021). Penelitian terdahulu terkait remunerasi eksekutif baik itu dewan direksi dan dewan komisaris telah banyak dilakukan namun hasil kajian empiris masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten atas kinerja sistem remunerasi eksekutif tersebut. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah mengkaji telaah literatur terkait remunerasi eksekutif terhadap kinerja. Selanjutnya paper bertujuan untuk memberikan saran model penelitian pengaruh remunerasi eksekutif terhadap kinerja yang perlu dikaji kembali menurut (Suritno, 2023).

Selain itu, sering terjadinya dalam pemberian remunerasi juga akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan capaian kinerja pegawai di lingkungan kantor pengadilan tinggi padang. Untuk itu, instansi dituntut untuk berlaku adil, layak, dan tepat waktu dalam memberikan remunerasi kepada pegawai sesuai dengan kinerja yang telah pegawai tersebut berikan kepada instansi, sehingga akan timbul perasaan bertanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan begitu akan dapat terbentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan konsisten pegawai yang

tinggi maka otomatis kinerja pegawai tersebut akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Berikut tabel potongan remunerasi pada kantor Pengadilan Tinggi Padang.

**Tabel 1. 2 Remunerasi Pengadilan Tinggi Padang**

No Bulan	Potongan Remunerasi							
	Terlambat 30 Menit (0,5%) *1	Orang *2	Terlambat 60 Menit (1%) *1	Orang *2	Terlambat 90 Menit (1,25%) *1	Orang *2	Terlambat >90 Menit (1,5%) *1	Orang *2
1. Januari	45	23	3	3	1	1	1	1
2. Februari	57	25	5	2	2	1	2	2
3. Maret	58	25	1	1	1	1	1	1
4. April	36	24	9	6	1	1	0	0
5. Mei	43	20	2	2	3	3	0	0
6. Juni	48	20	2	2	2	2	0	0
7. Juli	59	27	5	5	1	1	0	0
8. Agustus	32	14	2	2	1	1	1	1
9. September	20	10	1	1	0	0	1	1
10 Oktober	31	12	3	3	0	0	3	3
<b>Rata-Rata *3</b>	<b>43</b>	<b>20 Orang</b>	<b>3</b>	<b>3 Orang</b>	<b>1</b>	<b>1 Orang</b>	<b>1</b>	<b>1 Orang</b>

*Sumber: olah data dari kantor pengadilan tinggi padang (2023)*

Note : \*1 pemberian remunerasi itu berdasarkan kehadiran misal pada bulan januari terlambat 30 menit sebanyak 45 orang berarti remun nya itu di potongan senilai 0,5 %

\*2 jumlah orang yang terlambat pada bulan tersebut (contohnya pada bulan januari terdapat 28 orang yang terlambat dari 50 kali keterlambatan) begitupun juga untuk bulan berikutnya

\*3 jumlahkan nilai pada tabel lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan bulan pada tabel diatas yaitu 10 bulan

Dilihat dari data dalam Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Padang memiliki tingkat terlambat yang tinggi, dengan rata-rata mencapai 48,3 kali keterlambatan, sementara rata-rata terlambat per orang sebesar 23,7. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pegawai cenderung terlambat lebih dari satu kali dalam setiap periode. Sementara, absensi pulang sebelum waktu memiliki persentase 7,5 kali, dengan rata-rata per orang sekitar 5,8, menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki kemungkinan untuk pulang sebelum waktu, dengan beberapa di antaranya melakukannya lebih

dari satu kali dalam setiap periode. Selain itu, adanya izin yang mencapai persentase rata-rata sebesar 2,7 kali menunjukkan pentingnya pemahaman lebih mendalam terhadap alasan di balik izin yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi itu masih dalam kategori kurang maksimal. karena masih banyak pegawai yang melakukan keterlambatan 30 menit maka dari itu belum seratus persen remunerasi diterima setiap pegawai.

Jadi sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan yang positif antara masing-masing pegawai dalam suatu organisasi. Dalam penelitian sebelumnya, Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2023).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menunjang kinerja pegawai adalah adanya teknologi informasi. Dengan adanya teknologi informasi maka pelaksanaan kegiatan akan semakin efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Benni dkk, 2022).

Teknologi Informasi merupakan alat bantu yang sangat praktis dan efektif. Teknologi informasi juga dapat di gunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, Menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat, dan tepat waktu. Teknologi informasi juga dapat di gunakan untuk

keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Zakaria & Leiwakabessy, 2020).

Teknologi informasi memungkinkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh instansi dan memungkinkan instansi untuk mengontrol karyawan agar bekerja lebih disiplin. Penelitian ini juga di dasari pada penelitian sebelumnya sebagai bahan komperatif dalam konteks organisasi. Ada beberapa hasil penelitian yang dilakukan (Elis & Sari, 2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil beberapa penelitian tersebut maka dapat membuka peluang pengujian Kembali pada pengaturan tempat penelitian yang berbeda, penelitian ini juga dimaksudkan untuk meneliti lebih lanjut apakah kinerja pegawai pada kantor pengadilan tinggi padang di pengaruhi oleh variabel budaya kerja, remunerasi, dan teknologi infomasi.

Berdasarkan data sekunder dan observasi peneliti melalui kegiatan magang di Kantor Pengadilan Tinggi Padang yang dilaksanakan selama 2 bulan. terdapat beberapa permasalahan teknologi informasi yang ada pada instansi tersebut sekarang sudah memmunculkan sebuah aplikasi untuk mempercepat kinerja pegawai dikantor tersebut. salah satunya yaitu aplikasi SAKTI (sistem aplikasi keuangan tingkat instansi. Dengan adanya aplikasi tersebut maka pekerja para pegawai dilakukan dengan cepat dan mudah dibandingkan dengan pekerjaan secara manual. Maka sangat berpengaruh sekali teknologi infomasi terhadap kinerja pegawai dikantor Pengadilan Tinggi Padang.

Berdasarkan latar belakang yang ada kemudian didukung dengan hasil observasi. Maka penelitian ini untuk mengetahui pentingnya budaya kerja, remunerasi, dan Teknologi Infomasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam perbaikan kebijakan manajemen pegawai dikantor pengadilan tinggi padang, memastikan bahwa pegawai memiliki budaya kerja yang baik, remunerasi yang meningkat, dan Teknologi Informasi yang canggih untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang.
2. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang
3. Bagaimana pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja, remunerasi, dan teknologi informasi dikantor pengadilan tinggi padang.

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi padang

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja, remunerasi, dan Teknologi Informasi dikantor pengadilan tinggi padang.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi kantor pengadilan tinggi padang , terutama untuk mengetahui Pengaruh budaya kerja, remunerasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Pengadilan Tinggi Padang. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta berbagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### **1.5 BATASAN PENELITIAN**

Batasan masalah dan penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh budaya kerja, remunerasi, dan Teknologi Informasi dikantor pangadilan tinggi padang. Tujuannya untuk menghindari adanya peluasan

masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.