

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012 tentang pedoman pengembangan budaya kerja memberikan arahan dalam sebuah organisasi melaksanakan tugasnya. Khususnya pada ruang lingkup organisasi pemerintahan. Budaya kerja merupakan bentuk sifat kebiasaan pada suatu komunitas yang diwujudkan sebagai bentuk kinerja (Anthony, 2020). Budaya kerja berkaitan dengan nilai penting yang dianut bersama sebagai media antar pegawai yang memberikan pengaruh perilaku pegawai. Budaya kerja menjadi pembeda antara organisasi (Prayogo, 2019).

Menurut Hadari Nawawi dalam Prayogo (2019) memaparkan bahwa budaya kerja merupakan bentuk kebiasaan yang dilakukan berulang oleh pegawai dalam organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan sebenarnya tidak ada sanksi tegas akan tetapi kebiasaan tersebut disepakati secara moral oleh anggota organisasi yang perlu ditaati guna pencapaian tujuan kerja organisasi. Budaya kerja merupakan suatu pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta

berupaya membiasakan suatu pola perilaku tertentu supaya tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Lutfia, 2021).

Budaya kerja adalah pernyataan filosofis yang berfungsi dalam tuntutan yang berkaitan dengan pegawai karena menjadi formulasi secara formal berbentuk peraturan serta ketentuan organisasi (Sarah, 2019). Budaya kerja dalam organisasi sebagai nilai sistem yang diyakini, dipelajari dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan. Budaya kerja menjadi sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi karena melalui budaya kerja yang ada sumber daya manusia akan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin tanpa meninggalkan nilai-nilai moral.

Salah satu budaya kerja adalah budaya kerja 5R. Budaya kerja 5R meliputi ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin (Osada (2004) dalam Apriliani et al. (2021). Budaya 5R secara fleksibel dapat diajarkan pada seluruh pegawai, sebagai gerakan kebulatan tekad untuk menjalankan prinsip pemilahan, penataan, pembersihan, pemantapan dan pembiasaan. Budaya kerja 5R merupakan tahapan teknis bertujuan guna membudayakan sikap dan perilaku, yang pada akhirnya membentuk budaya disiplin di setiap lini kehidupan. Selain itu, kebiasaan menjalankan budaya kerja 5R juga mendorong peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*) di berbagai bidang (Apriliani et al., 2021). Budaya kerja 5R dalam penerapannya membutuhkan konsistensi dan kedisiplinan guna pembiasaan pola hidup 5R (Pahmi & Heriyanto, 2020) (Widiandari et al., 2018). Budaya kerja 5R

memberikan motivasi kepada para pegawai dalam mengeluarkan kemampuan terbaiknya terhadap apa yang diberikan instansi kepadanya (Sari, 2019).

Budaya kerja, termasuk budaya kerja 5R dapat membantu kinerja pegawai. Budaya kerja 5R akan berdampak pada efektivitas, efisiensi, produktivitas dan keselamatan dalam bekerja. Selain itu budaya kerja 5R adalah salah satu cara untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman di suatu lingkungan kerja (Anthony, 2020). Selain itu bentuk budaya kerja menciptakan motivasi bagi pegawai guna memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi (Sari, 2019). Karyawan menjadi sumber daya penting dalam suatu organisasi, sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 1995), meliputi: Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lainnya), dan demografis (umur, asal usul, dan lainnya); Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan; dan Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Menurut (Zainal, 2015) memaparkan bahwa tujuan kinerja meliputi untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas atau pun kuantitas; Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang

diberikan organisasi; dan Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan pentingnya budaya kerja dalam mendukung kinerja pegawai yang menjadi sumber daya penting dapat menunjukkan kemampuannya guna keberlangsungan organisasi. Sehingga mengindikasikan budaya kerja menjadi bentuk arahan untuk pembiasaan diri dalam lingkup kerja.

Konsep Budaya Kerja 5R diterapkan pada Lembaga Pemerintah KPPN Jakarta (Liliana & Suyadi, 2018). Pelaksanaannya bahkan tertuang pada Peraturan Inspektur Jenderal Nomor PER-05/IJ/2014 dari Kementerian Keuangan. Budaya 5R membiasakan seluruh pegawai untuk mengikuti aturan kantor sesuai dengan nilai-nilai Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Pelaksanaan Ringkas dengan Pemilahan Yang Diperlukan Dengan Yang Tidak Diperlukan dan Menyingkirkan Barang Yang Tidak Diperlukan. Pelaksanaan Rapi dengan Penataan Peralatan dan Dokumen di Ruang Kerja dan Penataan di Area Kerja. Pelaksanaan Resik dengan Pembersihan Pada Area Kerja dan Pembersihan Peralatan Kerja. Pelaksanaan Rawat dengan Standarisasi Rawat dan Rambu-Rambu Peringatan. Pelaksanaan Rajin Pembiasaan 4R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat) dan Peraturan.

Budaya kerja 5R juga diterapkan di di Pengadilan Agama Purwodadi (Adila, 2020). Internalisasi Budaya Kerja 5R merupakan salah satu perhatian Direktur Jendral Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini tertuang pada Surat Dirjen Badilag nomor 0618/DJA/PS.00/II/2019 tentang Hasil Inspeksi Mendadak yang salah satu

temuannya mengharapkan optimalisasi pelaksanaan 5R dan 3S oleh seluruh aparaturnya pengadilan. Implementasi Budaya Kerja 5R dalam Persiapan Persidangan di Pengadilan Agama Purwodadi belum dilaksanakan dengan optimal karena kurangnya penguatan nilai-nilai 5R kepada aparaturnya Pengadilan Agama Purwodadi.

Sesuai permasalahan di atas mengindikasikan pentingnya budaya kerja untuk mempengaruhi kinerja pegawai, baik oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Khususnya pengaruh budaya kerja 5R terhadap kinerja pegawai pada lingkungan SMK Negeri 4 Kota Probolinggo. Pemaparan di atas penulis menentukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun masalah dalam penelitian ini yakni **“Bagaimana pengaruh budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo?”**

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah

#### **1. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini merupakan tindak lanjut dari pertanyaan penelitian, sehingga tujuan khusus penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui adakah pengaruh Budaya Kerja 5R terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Kerja 5R terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo.

#### **2. Tujuan Umum**

Dikarenakan penelitian dengan latar belakang teoritis maka tujuan umum sebagai berikut:

- a. Untuk melakukan penyempurnaan berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya seputar kualitas pelayanan publik di tingkat Kelurahan.
- b. Untuk menjelaskan kontradiksi antara teori dengan kenyataan yang ditemukan di lapangan.
- c. Lebih menjelaskan konsep atau hubungan yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya tetapi belum digali secara mendalam.

## **D. Manfaat Penelitian**

Sebagaimana latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui, pada dasarnya manfaat penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja 5R Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo

### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Menjelaskan secara kuantitatif deskriptif faktor-faktor budaya kerja 5R yang mempengaruhi kinerja pegawai di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo.
- b. Menjelaskan dengan menghadirkan temuan ilmiah budaya kerja 5R yang mempengaruhi kinerja pegawai di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo.
- c. Menjelaskan secara kuantitatif permasalahan yang ditemukan berdasarkan kuesioner dan studi literatur terkait program budaya kerja 5R yang mempengaruhi kinerja pegawai di SMK Negeri 4 Kota Probolinggo.

### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis di bawah ini berkaitan dengan subyek penelitian dan sasaran penelitian yakni:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk menerapkan sistem budaya kerja 5R untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik

- b. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan bagi instansi pemerintah daerah untuk meningkatkan dan menciptakan kinerja pegawai dengan budaya kerja yang lebih baik diterapkan di lingkungan kerja.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut:

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, permasalahan, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi penelitian terdahulu, kerangka dasar teoritik dan kerangka pemikiran

### **3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan variabel penelitian, metode pengumpulan data, waktu dan tempat penelitian, dan prosedur analisis data.

### **4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai Pengaruh budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) Terhadap Kinerja Pegawai SMK Negeri 4 Kota Probolinggo.

### **5. BAB V KESIMPULAN**

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian.



