

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Lembaga pemerintah ialah lembaga berkekuasaan tertinggi di suatu negara yang bertujuan untuk mengatur seluruh masyarakat yang ada di dalam negara tersebut, dan lembaga pemerintah pun memiliki tingkatan, mulai dari lembaga pusat sampai dengan lembaga pemerintah daerah, yang mana tugas dan fungsi daripada pemerintah sendiri yakni melayani masyarakat baik dari tingkat pendidikan, kesehatan, dan lain sebagainya.

Kantor Kecamatan Cibalong termasuk dalam sebuah lembaga yang bertugas dalam pelayanan serta suatu lembaga non-provite. Sebagai suatu lembaga pemerintahan, maka setiap jajaran anggota yang bekerja di lembaga tersebut mesti mempunyai skill kerja yang memuaskan agar seluruh proses yang telah ditetapkan sebelumnya dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam kenyataannya kantor kecamatan tersebut dalam setiap kegiatan atau pekerjaannya selalu mendapat berbagai masalah, permasalahan tersebut bisa muncul baik dari internal maupun eksternal. Setelah peneliti melakukan penelitian awal, peneliti menemukan berbagai macam permasalahan, dapat dilihat dari data akan dipaparkan, yakni:

Tabel 1.1

## Pelayanan Administrasi Kependudukan Kantor Kecamatan Cibalong Tahun 2018

No	Jenis Pelayanan Administrasi	Jumlah Pemohon	Jumlah Pelayanan Tepat Waktu	Presentase
1.	Perekaman E-KTP	842	321	38.12%
2.	KK	685	273	39.85%

Sumber: LAKIP Kecamatan Cibalong Tahun 2018

Table 1.2

## Absensi pegawai kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut Tahun 2018

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah
1.	Januari	12.53%	18.85%	7.44%	38.82%
2.	Februari	10.48%	20.36%	10.94%	41.78%
3.	Maret	9.38%	24.50%	8.77%	42.65%
4.	April	20.91%	20.53%	11.29%	52.73%
5.	Mei	19.33%	26.67%	9.05%	55.05%
6.	Juni	7.97%	24.33%	15.98%	48.28%
7.	Juli	20.47%	10.90%	9.22%	40.59%
8.	Agustus	12.31%	9.52%	6.89%	28.72%
9.	September	9.39%	20.95%	10.38%	40.72%
10.	Oktober	9.55%	22.57%	9.00%	41.12%
11.	November	12.41%	20.38%	9.77%	42.56%

12.	Desember	18.92%	19.36%	6.36 %	44.64%
Rata-Rata 43.14%					

Sumber: Absensi Finger Print Kantor Kecamatan Cibalong Tahun 2018

Berdasarkan tabel administrasi kependudukan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup rendah, karena jumlah presentase pelayanan administrasi kependudukan perekaman E-KTP maupun KK yang seharusnya mencapai target 100% namun pada kenyatannya jumlah presentase pelayanan tepat waktu masih dalam angka yang cukup rendah atau bias dikatakan tidak memenuhi standard aturan realisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dilihat dari data absensi pegawai juga menunjukkan bahwasannya kinerja para pegawai Kecamatan Cibalong rendah, karena masih banyak para pegawai yang datang terlambat, pulang cepat, serta banyaknya waktu yang hilang atau waktu yang tidak efektif dalam bekerja terbilang masih tinggi yakni rata-rata 43.14%. Semakin banyaknya jumlah waktu yang hilang dalam bekerja maka kinerja pegawai pun akan semakin rendah.

Hal ini terjadi karena para anggota tidak menanamkan rasa tanggungjawab yang tinggi ketika menyelesaikan tugasnya. Rasa tanggungjawab yang tinggi akan tercermin dari para anggota atau pegawai dalam membereskan atau menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diembannya dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan, serta akan tercermin dari sejauh mana pegawai tersebut hadir ditempat kerjanya.

Permasalahan ini menjadi problematika pegawai dalam mencapai keoptimalan atau keoptimalisasian dalam bekerja dan tanggung jawab yang di embannya. Hal ini di duga oleh budaya organisasi yang terdapat di Kecamatan

tersebut tidak berjalan dengan semestinya. Melihat kondisi yang seperti ini maka pemerintah Kecamatan Cibalong tidak membentuk budaya organisasi yang berkembang dari tiap individu atau kelompoknya secara sungguh-sungguh, sehingga hasil yang di dapat tidak sesuai dan jauh dari yang diharapkan, karena disebabkan budaya organisasi hanya simpalistik atau bisa dikatakan tidak sungguh-sungguh.

Hal tersebut diperlukannya kepemimpinan yang tangguh untuk menciptakan perubahan atau terobosan baru di dalam instansi atau organisasi untuk membentuk serta menyusun budaya organisasi yang berkembang dari tiap individu atau kelompoknya, agar semua pihak ikut berpartisipasi terhadap perubahan atau terobosan baru yang telah di ciptakan serta menempatkan perubahan tersebut untuk mencapai momentum yang diperlukan.

Dalam setiap organisasi, permasalahan budaya yang lahir dari tiap individu tentu akan mempengaruhi nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi itu sendiri yang akan mengakibatkan ketidak selarasan dalam meningkatkan efektifitas organisasi. Sehingga dalam memberikan pemahaman terhadap cara penyelesaian masalah baik di internal maupun eksternal yang tidak terpenuhi akan terpaparkan dengan jelas.

Selain itu, budaya juga berfungsi sebagai batasan pembedaan antar organisasi satu dengan lainnya, serta menjadikan sebuah identitas yang akan mematangkan sistem sosial yang kemudian akan mennjadi perekat sosial dalam mempersatukan organisasi. Hal demikian sama seperti yeori yang dipaparkan oleh Umam dalam bukunya Perilaku Organisasi (2010: 219).

Lembaga yang berhasil merupakan lembaga yang diisi oleh para anggota yang mempunyai skiil kerja yang bagus dalam melaksanakan tugas yang

dikerjakannya. Oleh sebab itu, kiranya penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja, kualitas kinerja yang baik tentunya setiap karyawan atau pegawai mempunyai kualifikasi yang telah disebutkan di atas sebagai faktor utama juga penggerak yang menunjang dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi atau instansi pemerintah.

Era sekarang, para pegawai harus terus mengembangkan bakat serta kemampuan guna agar bisa bersaing secara global, para pegawai haruslah memiliki kompetensi yang handal dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam pelayanan public, karena pelayanan publik pada hakikatnya menyangkut aspek kehidupan menyeluruh.

Dalam tatanan negara, pemerintah dituntut untuk merealisasikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat dan turut membantu meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Pemerintah selaku penyelenggara negara dituntut untuk ikut andil dalam kegiatan pemerintahan, diharapkan supaya pemerintah bisa menciptakan kenyamanan, kehidupan yang layak bagi masyarakat dan agar dapat mencapai tujuan nasional.

Berdasarkan pada pemaparan yang dijelaskan oleh peneliti dalam latar belakang di atas, peneliti menganggap hal tersebut sangat relevan jika diteliti serta ditinjau lebih lanjut guna meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti memaparkan masalah antara lain:

1. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan, dan banyak pegawai yang tidak ada dikantor pada saat jam kerja tanpa alasan yang jelas.
2. Budaya organisasi tidak berjalan dengan semestinya karena perhatian organisasi hanya ditujukan pada proses dan ditujukan pada hasil.
3. Dari data di atas menunjukkan bahwasannya kinerja pegawai rendah.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari masalah di atas, maka peneliti memaparkan beberapa masalah, antara lain:

1. Bagaimana budaya organisasi di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut?
2. Bagaimana kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut.

2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Ada beberapa kegunaan penelitian ini, ialah:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Yaitu guna mengeksplor ilmu administrasi publik serta mampu menyumbangkan konsep teoritis dalam mengembangkan budaya organisasi yang baik agar kinerja pegawai bisa diharapkan meningkat, serta dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya dan bisa menjadi problem solving dalam lembaga pemerintahan khususnya di kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut mengenai kinerja pegawai.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi masukan bagi kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut dalam upaya serta memperbaiki budaya organisasi dan kinerja pegawai serta bisa dijadikan sebagai bahan tolak ukur untuk penelitian yang akan datang.

### **1.6 Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini, peneliti memakai teori dari Denison dalam Umam dan Hofstede dalam Sobirin, dan Harsuko dalam Priansa sebagai panduan untuk

meneliti budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Denison dalam umam mengatakan bahwa:

” Nilai, kepercayaan, dan prinsip dasar sebagai aspek awal dalam sistem, pengaplikasian manajemen tersebut serta upaya peningkatan perilaku dalam merealisasikan prinsip-prinsip tersebut.” (Umam, 2010)

Selain definisi yang telah di jabarkan oleh Denison, Hofstede dalam Sobirin juga mengatakan bahwa terdapat 6 dimensi budaya organisasi, yakni:

1. *Process oriented vs Result oriented*; pada *process oriented culture* ialah proses kegiatan selama ini dimana para anggota menghindari resiko, serta sulit mengembangkan kreativitas dan inovasi. Sedangkan *result oriented culture* proses kegiatan terpusat pada hasil daripada proses sehingga kegiatan yang dikejakan tidak digubris organisasi. .
2. *Employee oriented vs Job oriented*; *employee oriented culture*, ialah kepentingan karyawan sebelum mengarah pada pekerjaan yang mesti dikerjakan dipentingkan organisasi. Sedangkan *job oriented culture* ialah para staf terlebih dahulu mesti mengedepankan pekerjaan.
3. *Parochial vs Profesional*; *parochial culture*, ialah ketergantungan para anggota ke organisasi cukup tinggi, sehingga para anggota merasa bahwa dirinya ialah masuk ke internal organisasi. Pada *professional culture* yakni kepentingan pribadi ialah kepentingan individu, dan paraa anggota direkrut karena kompetensi.
4. *Open system vs Close system*; *open system culture* ialah organisasi terbuka pada perubahan baik di internail maupun eksternal.  
Sebaliknya, pada *close system culture* oraganisasi sebagai sebuah mesin. (*machine organization*).

5. *Loose control vs Tight control*; berkenaan tingkat pengendalian tidak ketat atau organisasi tak menerapkan peraturan serta tidak memiliki alat kendali. *Tight control culture*, ialah organisasi mempatenkan kebijakan ketat sesuai batas tertentu cenderung kaku.

6. *Normative vs Pragmatic*; *normative culture* yakni tugas terbentuk dari implementasi mesti direalisasikan. Sedangkan *Pragmatic culture* ialah organisasi yang berorientasi kepada konsumen. (Sobirin, 2009)

Harsuko (2011) dalam Priansa (2017: 49) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai:

“Sejauh mana para anggota merealisasikan perencanaan perusahaan, baik dalam mencapai realitas khusus yang berkenaan terhadap peran individu serta menunjukkan skill yang berkualitas terhadap perusahaan”. (Priansa, 2017)

Terdapat 6 dimensi untuk mengukur kinerja pegawai seperti yang di kemukakan oleh Mondy dkk (1999) dalam Priansa (2017: 55) antara lain:

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*); ialah jumlah pekerjaan sesuai hasil sesuai kurun waktu pengerjaan tugas .
  - b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*); ialah kerapihan dalam bekerja serta siaga dalam menangani tugas.
  - c. Kemandirian (*dependability*); yakni dapat meminimalisir bantuan orang lain dengan mempertimbangkan derajat kemampuan.
  - d. Inisiatif (*initiative*); yakni kesediaan untuk menerima tugas
  - e. Adaptasi (*adaptability*); yakni beraksi mengganti kebutuhan dan keadaan.
  - f. Kerja sama (*cooperation*); yakni kemampuan bekerjasama dalam tim.
- (Priansa, 2017)

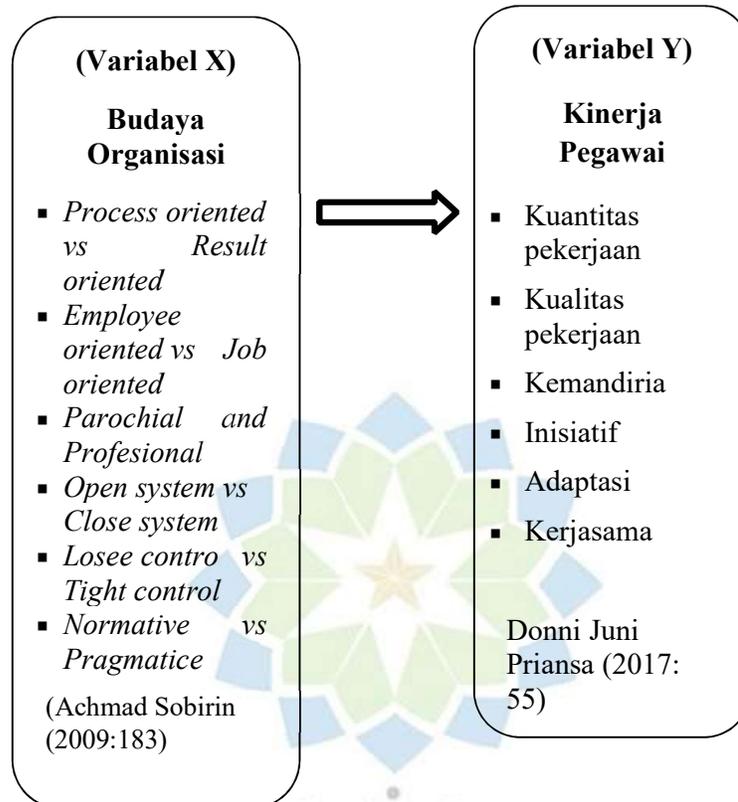
Pemilihan teori di atas berhubungan dengan perumusan masalah dalam penelitian ini, dimana apabila budaya organisasi yang ada di kantor Kecamatan Cibalong sesuai dengan semestinya atau bisa dinikmati oleh semua maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus membenahi budaya organisasinya.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran secara komprehensif dalam meneliti Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut.



Gambar 1.1

## Kerangka Pemikiran



### 1.7. Hipotesis

Hipotesis menurut Creswell dalam bukunya (2016: 191) memberikan rujukan bahwa hipotesis ialah jawaban atau dugaan sementara mengenai rumusan masalah penelitian dan hubungan antar dua variabel. Dimana titik pokok permasalahan peneliti telah di tetapkan kedalam bentuk pertanyaan. Dikatakan seperti karena tersebut masih didasarkan pada teori yang mendasar (umum) serta belum sesuai dengan fakta berdasarkan pengumpulan data penelitian. (Creswell, 2016)

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan hipotesis asosiatif. Dimana hipotesis asosiatif yakni pertanyaan mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih terhadap rumusan masalah asosiatif. (Sugiyono, 2013)

Setelah melihat penjabaran di atas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis penelitian yaitu:

1.  $H_0: \rho = 0$ , tidak ada hubungan atau pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut.
2.  $H_1: \rho \neq 0$ , terdapat hubungan atau pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut.

Sesuai pemaparan hipotesis diatas, sehingga peneliti memilih salah satu hipotesis bagi penelitian, sebagai berikut:

$H_1: \rho \neq 0$ , adanya hubungan atau pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Cibalong Kabupaten Garut .

Sesuai penejelasan di atas maka ditemukan hipotesis yakni: “Jika budaya organisasi berjalan dengan semestinya maka kinerja pegawai juga akan optimal”.