

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Memasuki era global saat ini seluruh negara-negara di seluruh dunia mendapati masalah yang semakin banyak serta solusi yang harus digunakannya yang bervariasi, terutama pada dunia kerja saat ini. Persaingan global dalam dunia kerja terutama pada organisasi-organisasi saat ini harus mampu bersaing dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten.

Organisasi-organisasi di Indonesia semakin selektif merekrut para pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal, sumber daya yang kompeten dipilih agar dapat bersaing maupun bekerja dengan baik dan benar. Kinerja pegawai menjadi hal yang dapat mempengaruhi seberapa besar tercapainya target suatu organisasi.

Bagi organisasi, kinerja karyawan diharapkan selalu meningkat, karena kinerja karyawan menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansyari dan Siregar, 2009). Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya suatu organisasi diyakini oleh para ahli perilaku organisasi dan manajemen sangat erat hubungannya.

Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada kinerja karyawan yang produktif, etos kerja yang tinggi, berpendidikan serta loyal terhadap tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2005:67) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005), Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi individu orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi 2 aspek yaitu: aspek kemampuan dan keterampilan kerja serta aspek motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu, faktor dukungan organisasi. Faktor ini mencakup beberapa aspek antara lain, pembentukan struktur organisasi yang

Muhamad Zuhdi Nurbari, 2020

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDIDIKAN KOTA BANDUNG**

**(STUDI PADA SUB. BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tepat, penyediaan teknologi dan peralatan yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung. Sedangkan faktor yang ketiga adalah dukungan manajemen. Dukungan manajemen meliputi penciptaan hubungan industrial yang baik dan kepemimpinan yang mendukung perkembangan perusahaan.

Namun kenyataannya dalam sebuah instansi pemerintahan masih banyak pegawainya yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, tidak disiplin dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor, dan kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima, namun perlu disadari bahwa karyawan yang ada dalam instansi tersebut memiliki sikap, nilai-nilai, dan norma yang berbeda-beda terhadap apa yang diberikan oleh instansi di tempat mereka bekerja, tetapi dalam kenyataannya mengenai etos kerja yang terjadi didalam instansi pemerintahan sebagian karyawan masih menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan adalah suatu hal yang membebani diri, pekerjaan yang dilakukan sebagai keterpaksaan. Etos kerja yang rendah yang dimiliki sebagian karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Sama halnya yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa kinerja pegawai masih rendah. hal ini diperkuat dengan masih banyak pegawai yang sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dan menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai beban.

Di dalam organisasi atau perusahaan juga manusia sebagai karyawan dituntut harus bisa berinteraksi dengan individu atau kelompok demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Perbedaan budaya tiap individu pun akan terlihat disaat karyawan melakukan kerja sama dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas. Kegiatan tersebut menjadi tantangan dimana karyawan harus bisa bekerjasama dalam perbedaan namun tidak menjadi halangan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan tersebut dapat mempengaruhi suasana karyawan dalam bekerja. Di bawah ini penulis tampilkan tabel tingkat kehadiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung tahun 2019:

**Tabel 1.**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Pegawai	Target kehadiran (%)	Persentase kehadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Cepat (%)	Tanpa alasan (%)
Januari	131	100	95	2,30	2,50	5
Februari	131	100	94	2,87	1,50	6
Maret	131	100	92	3,20	3,20	8
April	131	100	91	1,15	1,50	9
Mei	131	100	94	2,34	1,45	6
Juni	131	100	94	3,33	2,50	6
Juli	131	100	93	4,50	1,20	7
Agustus	131	100	94	2,20	2,25	6
September	131	100	96	2,00	2,10	4
Oktober	131	100	97	1,50	1,00	3
November	131	100	99	3,40	2,00	1
Desember	131	100	99	3,00	2,45	1

*Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2019.*

Tabel di atas memberikan informasi bahwa, tahun 2019 terdapat presentase kehadiran di bulan april hanya 91 % dan itu berarti terdapat pegawai yang tanpa alasan 9% dari target yang di harapkan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu 100 %. Jumlah ketidakhadiran berfluktuatif dan cenderung tinggi pada awal tahun. Semakin tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan adanya masalah indiscipliner, yang akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah cenderung akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena jumlah jam kerja karyawan mengalami penurunan sehingga memperlambat pencapaian target kerja pegawai. Besarnya persentasi ketidakhadiran pegawai dapat mengindikasikan bahwa masih belum bekerja secara efektif, terlihat dari ketidakdisiplinan dalam ketepatan waktu kerja pegawai. Banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat datang dan pulang lebih cepat akan berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, masih ada pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan. Richard M. Steers (dalam Magdalena Jamin, 1980, hlm. 1) mengemukakan “Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

**Tabel 2.**  
**Hasil Kinerja Dinas Pendidikan Kota Bandung**

Tahun	Target Kinerja %	Hasil kinerja %
2018	100 %	72,57 %
2019	100 %	71,22 %

*Sumber: Sub. Bagian Program, Data dan Informasi*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat target dan hasil kinerja Dinas Pendidikan Kota Bandung hasil kinerja masih di bawah target yang ditetapkan dan kinerja pada tahun 2019 menurun sebesar 1,35 % selain itu dari tahun 2018. Hal ini menunjukkan masih kurangnya hasil kinerja di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Jika hasil penilaian tersebut dikonfersikan ke dalam skala penilaian kerja, maka skala penilaian kerja sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Skala Penilaian Kerja**

Nilai	Kriteria Nilai	Keterangan
A	90-100	Sangat Baik
B	80-89	Baik
C	60-79	Cukup Baik
D	40-59	Buruk
E	20-39	Sangat Buruk

*Sumber: PERKA BKN NO 1 TAHUN 2013*

Berdasarkan skala penilaian kerja diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 yaitu 72,57% dikategorikan pada nilai C yaitu cukup baik, dan pada tahun 2019 yaitu 71,22% masih dikategorikan pada nilai C namun terdapat penurunan.

Menurut Kepala Staf Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kurangnya inisiatif, tanggung jawab, disiplin, kerjasama dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi. Faktor pertama pegawai yang kurang inisiatif dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang di tentukan, bahkan hasil yang dihasilkannya pun terkadang kurang optimal dan tidak memuaskan. Bahkan bila dibandingkan dengan instansi pemerintahan lain di kota Bandung, Dinas Pendidikan Kota Bandung terkenal lambat dalam pengumpulan laporan.

Budaya organisasi atau budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang dengan latar belakang dan budaya yang berbeda-beda agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Pabundu (2006:14) berpendapat bahwa budaya organisasi berfungsi mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar budaya yang berbeda. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan

dalam suatu organisasi/perusahaan, sehingga budaya organisasi yang ada sangat mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja pekerjaan juga akan menjadi baik.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sinamo (2011) memandang bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Mengacu pada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung, maka perlu dan penting dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Inilah yang menarik bagi penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan identifikasi masalah yang akan diteliti di dalam penelitian ini yaitu masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kuat lemahnya budaya organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

2. Bagaimana gambaran tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
4. Adakah pengaruh tingkat budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
5. Adakah pengaruh tingkat etos kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
6. Adakah pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kuat lemahnya budaya organisasi pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai dan rumusan masalah terjawab dengan memuaskan maka diharapkan penelitian ini dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan dapat berguna untuk dijadikan bahan kajian untuk mengkaji beberapa teori ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan sumber daya manusia. Serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang lebih produktif.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi dinas pendidikan sekaitan dengan masalah budaya organisasi dan etos kerja.
2. Kegunaan Praktis
- a. Bagi dinas pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna memberikan informasi tambahan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung, dan sebagai bahan bagi pembaca atau pihak yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai budaya organisasi dan etos kerja.
  - b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara praktis dengan melakukan penelitian langsung ke lapangan dan mencari tahu pengaruh pengawasan terhadap efisiensi kerja pegawai.