

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan atau instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi membawa dampak pada masyarakat secara umum, termasuk pada pegawai yang terlibat dalam organisasi. Akibatnya, pegawai memiliki tuntutan yang lebih tinggi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

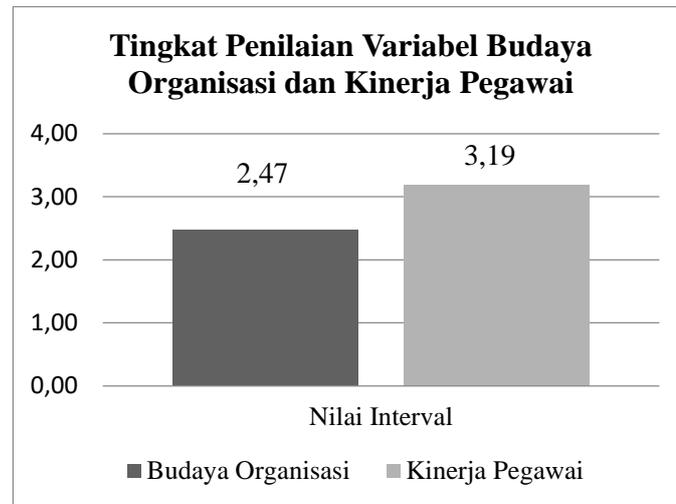
Pimpinan dalam suatu organisasi sangat perlu memberikan pemahaman dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi, baik yang formal maupun non-formal agar individu-individu dalam organisasi mau memahami visi, misi dan tujuan organisasi serta mengintegrasikan dirinya sebagai bagian integral dari sistem budaya organisasi. Pimpinan mengharuskan setiap pegawai berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Misalnya setiap pegawai wajib mematuhi dan menghormati atasannya, berdisiplin dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan kode etik organisasi. Namun demikian hal tersebut tidak direspon dengan positif oleh sebagian pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Bekasi Barat tersebut karena masih ada pegawai 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. pegawai di bagian administrasi juga harus memiliki suatu etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan yang diinginkan oleh masyarakat. Namun perlu disadari bahwa individu-individu yang ada dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja.

Permasalahan yang terjadi mengenai etos kerja yang ada di Kantor Kecamatan Bekasi Barat adalah bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas. Etos kerja yang rendah yang dimiliki sebagian pegawai tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

Dalam pelaksanaan pra penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 30 orang pegawai yang berlangsung di Kantor Kecamatan Bekasi Barat dengan yang bertindak sebagai responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat diperoleh respon yang dapat mendukung prediksi mengenai budaya organisasi, etos kerja dan kinerja.

Berikut ini grafik respon pegawai terhadap kuesioner pra penelitian budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja pegawai.



Gambar 1.1 Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Kuesioner (Data diolah Penulis), 2017

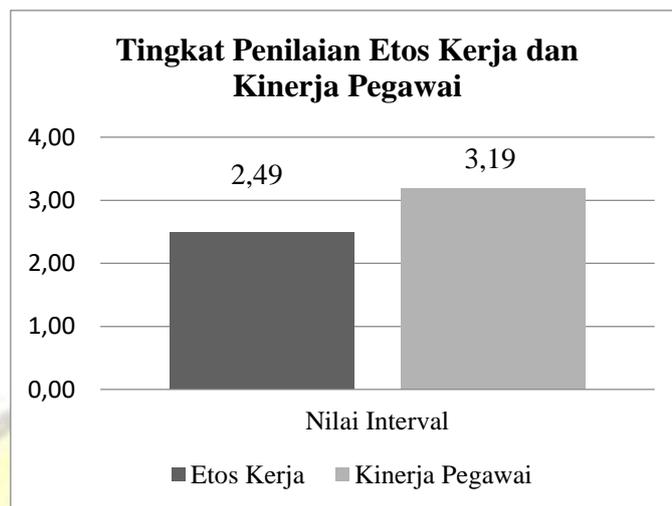
Sementara nilai interval diatas di artikan kedalam tabel dibawah ini

Tabel 1.1
Interval Variabel Budaya Organisasi, Etos Kerja dan
Kinerja Pegawai

| Nilai Interval Variabel | Tingkat penilaian Budaya Organisasi (X_1) | Tingkat penilaian Etos Kerja (X_2) | Tingkat penilaian Kinerja Pegawai (Y) |
|-------------------------|---|--|---|
| 1,00-1,74 | Sangat Lemah | Sangat Rendah | Sangat Tidak Baik |
| 1,75-2,49 | Lemah | Rendah | Tidak Baik |
| 2,50-3,24 | Kuat | Tinggi | Baik |
| 3,25-4,00 | Sangat Kuat | Sangat Tinggi | Sangat Baik |

Berdasarkan dari grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Dapat dilihat bahwa nilai interval Budaya Organisasi yaitu 2,47 yang

berarti budaya organisasi di Kantor Kecamatan Bekasi Barat lemah, yang menyangkut tentang kejelasan Nilai-Nilai dan Keyakinan, Penyebarluasan Nilai-Nilai dan Keyakinan dan Intensitas Pelaksanaan Nilai-Nilai Inti.



Gambar 1.2 Etos Kerja

Sumber : Hasil Kuesioner (Data diolah Penulis), 2017

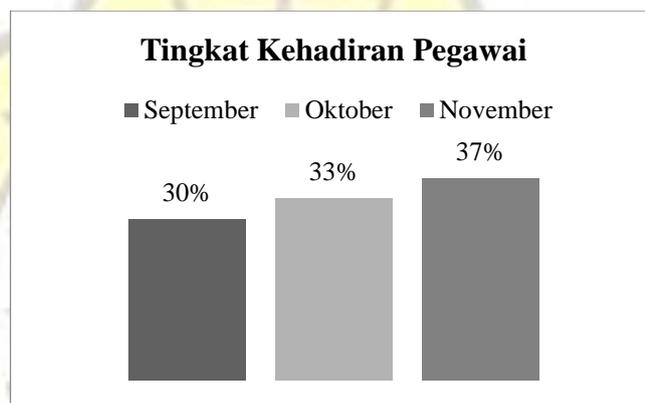
Sementara nilai interval diatas di artikan kedalam tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Interval Variabel Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai

| Nilai Interval Variabel | Tingkat penilaian Budaya Organisasi (X ₁) | Tingkat penilaian Etos Kerja (X ₂) | Tingkat penilaian Kinerja Pegawai (Y) |
|-------------------------|---|--|---------------------------------------|
| 1,00-1,74 | Sangat Lemah | Sangat Rendah | Sangat Tidak Baik |
| 1,75-2,49 | Lemah | Rendah | Tidak Baik |
| 2,50-3,24 | Kuat | Tinggi | Baik |
| 3,25-4,00 | Sangat Kuat | Sangat Tinggi | Sangat Baik |

Berdasarkan dari grafik diatas penulis melakukan penelitian awal dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Dapat dilihat bahwa nilai interval Etos Kerja yaitu 2,49 yang berarti Etos kerja dikantor kecamatan bekasi barat itu rendah menyangkut tentang kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kehormatan dan pelayanan.

Berikut ini merupakan tingkat kehadiran pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat sebagai data pendukung variabel kinerja.



Gambar 1.3 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat

Sumber : Kantor Kecamatan Bekasi Barat (Data diolah Penulis), 2017

Dari grafik diatas terlihat bahwa kehadiran pegawai di kantor kecamatan bekasi barat selama tiga (3) bulan terakhir mengalami peningkatan, pada bulan september tingkat kehadiran pegawai 30% dengan 24 hari kerja, kemudian pada bulan oktober 33% dengan 31 hari kerja, dan pada bulan november naik mencapai 37% dengan 30 hari kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa memang benar kinerja pegawai di kantor kecamatan bekasi barat mengalami

peningkatan yang signifikan berdasarkan absensi pegawai di kantor kecamatan bekasi barat.

Berdasarkan data tersebut, maka penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Bekasi Barat mengenai budaya organisasi dan etos kerja, apakah mempengaruhi kinerja pegawai sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat** ”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang menetapkan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat “. Berikut adalah identifikasi masalah yang ada yaitu :

1. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi.
2. Tugas yang diberikan kepada pegawai hanya dianggap sebagai sebuah rutinitas.
3. Adanya budaya organisasi yang lemah dan etos kerja yang rendah namun tidak mengurangi kinerja pegawai.

1.2.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Berdasarkan uraian diatas penulis memberikan judul penelitian ini *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat “*

1.2.3 Rumusan Masalah

Perumusan ini diperlukan untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang hendak diteliti dan ditemukan pemecahannya, sehingga nanti akan dapat menghasilkan data yang sesuai dengan yang diinginkan dalam penyusunan hasil penelitiannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
3. Apakah budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberi jawaban atas permasalahan yang ada, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Barat.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan etos kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau landasan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan memberi masukan atau inspirasi untuk menerapkan hasil penelitian dalam melaksanakan pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan gambaran dan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai

dasar pertimbangan agar dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan/instansi yang terkait dengan budaya organisasi dan stres kerja hubungannya dengan kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman, wawasan, dan menambah pengetahuan serta dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan



