

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan serangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara rasional dan dengan komitmen tinggi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi, tidak memungkinkan bagi setiap individu untuk mengerjakan seluruh aktivitas secara sendiri-sendiri, karena hasilnya tidak akan seefisien dan seefektif jika dikerjakan melalui kerja sama. Organisasi biasanya dioperasikan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti lingkungan, metode, bahan, mesin, dana, dan sumber daya lainnya, termasuk sumber daya manusia. Dalam organisasi, yang terpenting bukanlah hanya memiliki pekerja yang mampu menjalankan tugasnya, tetapi yang lebih penting adalah pekerja tersebut merasa senang dalam bekerja dan memiliki keinginan kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Organisasi memiliki tujuan dasar yang menjadi landasan bersama bagi anggotanya. Namun, individu tidak hanya bergabung dengan organisasi semata-mata untuk mencapai tujuan tersebut, tetapi organisasi terbentuk karena adanya kesamaan dalam sifat, kepribadian, sistem nilai, dan keyakinan di antara para anggotanya. Organisasi merupakan sebuah wadah kerja yang memiliki ciri-ciri, kondisi, kepribadian, sistem nilai, keyakinan, etos kerja, permasalahan, dan karakteristik khas tersendiri. Organisasi memiliki keunikan dalam melaksanakan

aktivitasnya, yang disebabkan karena organisasi tersebut menganut budaya atau kultur tertentu yang berlaku bagi setiap individu maupun aktivitas di dalamnya.

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. (Fidowaty, T., & Sukaesih Kurniati, P. (2016).

Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan yang memfasilitasi dan memperlancar proses komunikasi, mendorong pengambilan keputusan yang efektif, melancarkan proses pengawasan, menumbuhkan semangat kerja sama, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Salah satu tanda bahwa organisasi mengalami kesulitan dalam beroperasi secara efektif dan menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan adalah kurangnya efektivitas kerja yang optimal.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang karena diciptakan serta dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja di dalam organisasi itu sendiri. Nilai-nilai budaya ini kemudian diterima dan diturunkan kepada anggota baru dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai pedoman bagi para anggota selama mereka berada di lingkungan organisasi, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain.

Efektivitas dalam pekerjaan pemerintah mengacu pada tercapainya tujuan atau sasaran yang telah direncanakan, meskipun belum tentu dengan cara yang efisien. Sebuah pekerjaan pemerintah dapat dinilai efektif meskipun tidak efisien dalam hal input dan output, karena tujuannya tercapai dan memiliki dampak atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan masyarakat, baik di bidang politik, ekonomi, sosial, dan lainnya. Efektivitas merupakan ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang diraih oleh seorang pegawai. Seorang pegawai dikatakan bekerja secara efektif jika ia mampu mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik dibandingkan standar yang telah ditetapkan.

Efektivitas kerja seorang pegawai dapat dinilai dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang benar-benar dibutuhkan oleh pegawai tersebut, serta dengan membandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang seharusnya dicapai sesuai standar. Jika pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai lebih baik daripada yang ditetapkan, maka pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai pegawai yang bekerja secara efektif.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Untuk mengelola pemerintahan daerah, kepala daerah harus diberdayakan oleh perangkat daerah yang dapat mengatur seluruh urusan pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Sekretariat Daerah Kota Bandung, berkaitan dengan Efektivitas Kerja Pegawai, peneliti menemukan bahwa Efektivitas Kerja Pegawai masih belum optimal hal ini dilihat

dari indikasi masalah sebagai berikut : (1) Sejumlah pegawai masih nampak tidak tepat waktu dalam memasuki lingkungan kerja. (2) Masih nampak beberapa pekerjaan yang belum dikerjakan dan diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan karena kendala kesibukan dan waktu yang kurang optimal.

Masalah di atas, peneliti menduga disebabkan oleh penerapan Budaya Organisasi pada sekretariat daerah kota Bandung belum optimal, hal ini terlihat dari observasi awal ada beberapa indikasi masalah sebagai berikut : (1) Masih terdapat sejumlah pegawai yang mendelegasikan tugas pekerjaannya kepada rekan kerja yang lain, padahal tugas tersebut seharusnya mereka kerjakan sendiri. (2) Terdapat sejumlah pegawai yang kurang memahami waktu-waktu yang tepat untuk menuntaskan pekerjaan mereka, serta kurang mematuhi jam operasional kantor dengan sebagaimana mestinya.

Temuan observasi semakin dikuatkan ketika peneliti mewawancarai salah seorang pegawai honorer di Kantor Sekretariat Daerah Kota Bandung. Pegawai honorer tersebut menyatakan bahwa ada beberapa indikasi yang menjadi permasalahan di Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan, pertama dilakukan oleh Dunggio, S. (2020) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, Setiap organisasi memiliki karakteristik unik yang menggambarkannya dari organisasi lain, dan karakteristik-karakteristik unik ini menjadi identitas bagi organisasi. Karakteristik-karakteristik unik ini disebut budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup hubungan-hubungan unik antara norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan tingkat cara

berperilaku yang menentukan bagaimana grup dan individu dalam organisasi beroperasi. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh semua individu/kelompok yang terlibat dalamnya.

Budaya organisasi juga memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, serta pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan terbaiknya dalam menggunakan peluang yang diberikan oleh organisasinya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Meutia, K. I., & Husada, C. (2019) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Organisasi memiliki budaya yang berbeda yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Budaya yang diberikan dalam organisasi dapat menjadi pengikat antara organisasi dan karyawannya. Karena itu, ikatan yang kuat ini dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Komitmen adalah integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas tinggi karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan dapat terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut dapat bersama berkontribusi untuk optimalisasi kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya oleh Riyanti, E., & Yansahrita, Y. (2019) dengan judul pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas

kependudukan dan catatan sipil ogan, Pegawai suatu instansi secara dasarnya merupakan sumber utama terbaik organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena apa yang baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas dan sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi, masalah disiplin merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai.

Selanjutnya menurut Fransiska, R. (2019), Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang mempermudah terjadinya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi adalah pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, seseseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi, dan mereka secara umum akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak.

Sedangkan oleh Hadju, L., & Adam, N. (2019). Kepuasan kerja di dalam organisasi dianggap sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan kerja organisasi. Kemampuan organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mempercepat tumbuh dan kembangan organisasi secara berkelanjutan. Phenomena ini dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang digunakan yang kurang sesuai, yang mengakibatkan kesalahan. Dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian layanan dalam bekerja tidak sesuai, sehingga praktek seperti ini sudah saatnya berubah, terlebih lagi ketika undang-undang otonomi daerah telah menawarkan paradigma baru mengenai fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah.

Dari pendapat peneliti terdahulu dapat disimpulkan persamaan dan perbedaannya. Persamaannya adalah bahwa budaya organisasi sangat penting untuk diterapkan baik di instansi pemerintah maupun perusahaan dalam rangka mencapai keberhasilan pekerjaan, baik yang bersifat individu maupun kelompok. Sedangkan perbedaannya dengan pendapat sebelumnya adalah bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai melalui berbagai cara, seperti komunikasi, motivasi, dan pengembangan struktur organisasi. Pada Sekretariat Daerah Kota Bandung, pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai dapat diterapkan melalui pemilihan struktur organisasi dan pembagian kerja yang tepat, yang akan memfasilitasi para pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dan tujuan organisasi.

Adapun urgensi dari penelitian saya ini adalah untuk mengetahui seberapa besar adanya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai, dan

permasalahan yang sudah saya kaji dari beberapa fenomena yang ada, melihat permasalahan tersebut maka penelitian ini penting untuk dilakukan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai budaya organisasi dan efektivitas kerja pegawai, pada Sekretariat Daerah Kota Bandung, dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandung ?
2. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandung ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui, menjawab, dan menjelaskan tentang :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandung.
2. Untuk Mengukur Besar Pengaruh Budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoretis, tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis. Berikut ini beberapa kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini :

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

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah di prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Komputer Indonesia.

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

- a. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan peneliti serta menjadi masukan mahasiswa Ilmu Pemerintahan untuk mempersiapkan diri terjun ke masyarakat.
- b. Bagi program studi ilmu pemerintahan, diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sumbangan informasi bagi mahasiswa mahasiswi unikom bandung secara umum, dan khususnya bagi mahasiswa mahasiswi ilmu pemerintahan secara khusus sebagai literatur, terutama bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai budaya organisasi.
- c. penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Bandung.