

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2004).

Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Soekidjan (1991) Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. komitmen dapat juga berarti Penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hariandja (2000:300) menyatakan Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan.

Menurut Drever (2006) Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta, Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung memiliki 111 orang terdiri dari pns dan honorer, berdasarkan peraturan Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung mengatur jam masuk kerja dan jam pulang kerja pegawai di Dinas Perhubungan kabupaten Belitung Timur, yaitu untuk jam masuk kerja pegawai jam 06.00 – 07.30, untuk jam pulang kerja pegawai jam 16.00.

TABEL 1.1
DATA ABSENSI JAM MASUK PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BELITUNG
BULAN NOVEMBER 2018

JAM	MINGGU-I	MINGGU-II	MINGGU- III	MINGGU-IV
06.00 - 07.30	68 KALI	114 KALI	78 KALI	110 KALI
07.31 – 08.00	77 KALI	127 KALI	107 KALI	122 KALI
08.01 – 08.30	4 KALI	45 KALI	56 KALI	56 KALI

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa batas masuk jam kerja adalah dari jam 06.00 – 07.30, jika pegawai sudah melewati jam 07.30 maka pegawai di anggap sudah terlambat masuk jam kerja. Rata- rata dalam satu minggu dilakukan sebanyak 148x dengan beberapa orang yang sama.

TABEL 1.2
DATA ABSENSI JAM PULANG PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BELITUNG
BULAN NOVEMBER 2018

JAM	MINGGU-I	MINGGU-II	MINGGU- III	MINGGU-IV
16.00 – 16.30	135 KALI	231 KALI	177 KALI	233 KALI
16.31 – 17.00	7 KALI	11 KALI	8 KALI	9 KALI
17.01 – 17.30	13 KALI	6 KALI	7 KALI	5 KALI

Dalam tabel di atas adalah tabel untuk jam pulang pegawai dari jam 16.00 – 16.30. kantor dinas perhubungan tutup pada jam 16.31 jika sudah lewat jam tersebut maka pegawai di dapat melakukan absensi untuk jam pulang.

Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung merupakan Dinas perhubungan Tipe B, sebagai unsur pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perhubungan, Dinas perhubungan dipimpin oleh kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dalam. Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantu di bidang perhubungan, perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan, pelaksanaan administrasi dinas perhubungan.

Berdasarkan Dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan dengan judul “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BELITUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Belitung?
2. Apakah faktor Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Belitung?
3. Apakah faktor Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Belitung?
4. Apakah faktor Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Belitung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis apakah factor Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.
2. Menganalisis apakah factor Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

3. Menganalisis apakah factor Budaya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

4. Menganalisis apakah factor Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Belitung.

1.3.2 Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan untuk mahasiswa untuk menerapkan sebuah teori-teori yang pernah di dapatkan selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan dan mengaplikasikan kenyataan yang ada, serta menambah pengetahuan dan pengalaman mahasiswa akan masalah masalah yang terjadi pada sebuah perusahaan atau instansi khususnya pada bidang kinerja

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan memberikan serta menghasilkan informasi terhadap Dinas Perhubungan Kabupaten yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap nilai nilai tentang kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan bagi pembaca tentang pengaruh budaya budaya, komitmen organisasi, dan disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai, serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang proposal ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan proposal ini. Adapun sistematika penulisan proposal tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang pengertian budaya organisasi, komitmen organisasi , disiplin kerja dan loyalitas kerja, penelitian terdahulu, hipotesis,tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian serta kerangka pemikiran

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas tentang variabel penelitian dan definisi operasional,penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metodepengumpulan data, metode analisis data, dan pembahasan.