

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang penelitian dan tujuan penulis untuk melakukan penelitian ini. Berikut adalah gambaran singkat mengenai objek penelitian.

1.1.1 Profile Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber : Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung, 2022

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Fungsi dan peran Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung adalah sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan di Kota Bandung dan mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. penyusunan kebijakan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
2. pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
3. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
4. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan Pemerintah Daerah lingkup perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Visi dan Misi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung

a. Visi

“Terwujudnya kota bandung yang unggul, nyaman, sejahtera, dan agamis”

b. Misi

1. Membangun Masyarakat yang Humanis, Agamis, Berkualitas dan Berdaya Saing
2. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Melayani, Efektif, Efisien dan Bersih
3. Membangun Perekonomian yang Mandiri, Kokoh, dan Berkeadilan
4. Mewujudkan Bandung nyaman melalui Perencanaan Tata Ruang, Pembangunan Infrastruktur serta Pengendalian Pemanfaatan Ruang yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan

1.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber : Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung, 2022

1.2 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kontribusi suatu sumber daya manusia terhadap perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat penting bagi perusahaan itu sendiri, dan sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian perusahaan (Bukit et al, 2017:19). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat krusial bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dalam organisasi (Dahlan et al, 2017:72).

Dalam melakukan tugasnya, sumber daya manusia akan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaannya (Priansa, 2017:48). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki nilai kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya (Hasibuan dan Silvya, 2019:20). Manfaat memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi adalah untuk dijadikan tolak ukur dalam mengetahui besar atau kecilnya hasil dicapai perusahaan atau yang diberikan oleh karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya (Wijaya dan Johaness, 2019:20).

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung adalah salah satu lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan di Kota Bandung agar Kota Bandung dapat terus tumbuh dan berkembang. Namun disadari bahwa kapasitas sumber daya dan kinerja karyawan yang perlu untuk terus ditingkatkan, untuk itu BAPPELITBANG Kota Bandung terus menilai kinerja karyawannya secara berkala. Penilaian kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir.

**Tabel 1.1 Pedoman Penilaian Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan,
Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung**

Penilaian	Nilai
Sangat Baik	1. Nilai dengan angka 110-120, dan 2. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat organisasi atau negara.
Baik	90-120
Cukup	70-90
Kurang	50-70
Sangat Kurang	< 50

Sumber : PP Nomor 30/ 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Kriteria Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang dinilai berdasar Keputusan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang di golongkan menjadi Sangat baik, apabila PNS memiliki : 1) nilai dengan angka 110-120 dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90-120. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70-90. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50-70. Dan sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka kurang dari 50.

**Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Badan Perencanaan
Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota
Bandung**

Periode	Tahun 2020	Tahun 2021
Januari	98,53	98,74
Februari	98,10	98,64
Maret	97,78	98,72
April	98,68	98,89
Mei	98,36	98,67
Juni	98,03	98,78
Juli	98,26	98,62
Agustus	98,52	98,68
September	98,20	99,02
Oktober	98,23	98,18
November	98,61	98,91
Desember	98,63	98,73
Jumlah	1179,93	1184,58
Rata-rata	98,33	98,71

*Sumber : Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung Sub Bagian Umum dan
Kepegawaian, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 merupakan hasil penilaian kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung yang menunjukkan pada tahun 2020 memiliki jumlah nilai kinerja sebesar 1184, 58 dengan nilai rata-rata sebesar 98, 71 dan mengalami perubahan pada tahun 2021 dengan jumlah nilai kinerja sebesar 1179, 93 dengan nilai rata-rata sebesar 98, 33. Sehingga dapat di maknai dengan jumlah dari hasil penilaian kinerja karyawan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung dikategorikan “Baik” yang mana nilai dari tahun sebelumnya meningkat dengan selisih 0, 38. Dapat dimaknai dari hasil kinerja 2 tahun terakhir mengalami peningkatan tetapi masih pada kategori “Baik”, hasil

ini belum sesuai dengan harapan organisasi yang menginginkan kategori kinerja mencapai kategori “Sangat Baik”.

Berdasarkan penelitian Muhammad Ras Muis et al (2018:23) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, karena tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia, sehingga sering disebut budaya kerja. Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat motivasi untuk berprestasi. Salah satu hal yang membedakan organisasi dari yang lain adalah budayanya. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi alat utama untuk keunggulan kompetitif ketika mendukung strategi organisasi dan mampu merespon atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Muryati et al, (2022:115).

Budaya organisasi yang diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung yaitu profesional, integritas, disiplin, inovatif, pelayanan, dan sintegritas. Untuk mengetahui dan memantau aktivitas atau validasi aktivitas karyawannya, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung menggunakan sistem ERK (Elektronik Remunerasi Kinerja) yaitu sebuah aplikasi yang mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemda Provinsi Jawa Barat untuk mengisi laporan harian terkait tugas yang telah dikerjakannya. Sehingga apa yang telah diisi dan dikerjakan dapat dinilai oleh sistem apakah sudah sesuai terhadap tugasnya dan juga harus memberikan bukti lampiran apa yang sudah dikerjakan. ERK (Elektronik Remunerasi Kinerja) memiliki akumulasi poin dan poin akan menentukan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) yang akan diterima oleh masing-masing Pegawai Negeri Sipil. ERK (Elektronik Remunerasi Kinerja) pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung menunjukkan masih adanya beberapa karyawan yang tidak mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang seharusnya dikerjakan permasalahan tersebut tidak sesuai dengan salah satu nilai-nilai budaya organisasi pada Badan

Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung yaitu “profesional” yang seharusnya karyawan tersebut bekerja penuh semangat untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan agar mendapatkan poin, namun karyawan tersebut tidak melakukan tanggung jawabnya. Persoalan lainnya yaitu masih terdapat beberapa karyawan terlambat.

Budaya organisasi merupakan penentu penting dari keyakinan, sikap, dan perilaku orang dalam suatu organisasi, dan dampaknya dapat diukur dengan seberapa termotivasi dan bersemangatnya orang atau karyawan terhadap lingkungan budaya mereka. Budaya organisasi sangat mempengaruhi perilaku pegawai, dan budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pembentukan perilaku anggotanya, yang pada gilirannya membentuk budaya internal organisasi (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang lemah dapat dilihat dari perilaku karyawan seperti datang terlambat, tidak hadir bekerja, tidak patuh terhadap peraturan, dan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Azhari, 2016). Sehingga dapat kita lihat budaya organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung dapat dilihat dari data kehadiran karyawan dari 2020-2021.

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung

Bulan	Absen 2020	Kehadiran Tahun 2020	Absen 2021	Kehadiran Tahun 2021
Januari	2,75%	97,25%	9,02%	90,98%
Februari	1,93%	98,07%	8,44%	91,56%
Maret	1,93%	98,07%	8,78%	91,22%
April	1,02%	98,98%	8,09%	91,91%
Mei	0,87%	99,13%	8,83%	91,17%
Juni	0%	100%	9,03%	90,97%
Juli	0%	100%	8,83%	91,17%
Agustus	0%	100%	7,61%	92,39%
September	0,05%	99,95%	7,18%	92,82%
Oktober	0,15%	99,85%	6,15%	93,85%
November	0%	100%	6,88%	93,12%
Desember	0,54%	99,46%	5,61%	94,39%
Jumlah dan Rata-rata	Jumlah 9,24%	Rata-rata 99,23%	Jumlah 94,45%	Rata-rata 92,13%

Sumber : Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2022

Berdasarkan Data 1.3 merupakan data kehadiran pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung. Dapat dilihat untuk presentase absen (ketidak hadir) pada tahun 2020 berjumlah 9, 24% dan terjadi kenaikan pada tahun 2021 dengan jumlah 94, 45%. Presentase kehadiran pada tahun 2020-2021 mengalami fluktuatif dan mengalami kenaikan presentase absen (ketidak hadir), hal ini mengindikasikan lemahnya penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

Tabel 1.4 Data Keterlambatan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung

Bulan	Tahun 2020	Tahun 2021
Januari	50	140
Februari	49	92
Maret	72	88
April	64	41
Mei	79	4
Juni	59	81
Juli	13	142
Agustus	56	90
September	68	86
Oktober	79	58
November	83	69
Desember	123	65
Jumlah	795	956
Rata-rata	66, 25	79, 67

Sumber : Data Internal BAPPELITBANG Kota Bandung Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2022

Berdasarkan Data 1.3 merupakan data keterlambatan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung. Dapat dilihat untuk data keterlambatan pada tahun 2020 memiliki nilai sebesar 795 dan meningkat pada tahun 2021 dengan jumlah 956 yang berarti memiliki selisih nilai peningkatan 161 keterlambatan selama satu tahun. Hal tersebut tidak sesuai dengan target keterlambatan pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung yaitu 0%, setiap pegawai yang melakukan keterlambatan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung akan berdampak pada penghasilan tunjangan kinerja pegawai yaitu pemotongan penghasilan sebesar 4% disetiap bulannya.

Menurut Rashid, et al dalam penelitian yang dilakukan oleh Bjardianto Pudjiono (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan menjadi kunci utama keberhasilan organisasi sehingga nilai atunorma perilaku dapat memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pembahasan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat budaya organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.
3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam pengetahuan dan memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam memperbaiki budaya organisasi dan kinerja karyawan di kantor pemerintahan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung)” ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang objek studi, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pembahasan umum mengenai teori-teori dan literature yang digunakan serta berkaitan dengan penulisan sebagai acuan dalam masalah yang terjadi sehingga memiliki gambaran yang jelas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai penulisan yang dilakukan, variabel penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas penelitian yang dilakukan secara rinci sehingga permasalahan terlihat jelas dan dapat diperoleh opsi untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, dan menyertakan saran bagi perusahaan yang diteliti.

Halaman ini sengaja dikosongkan