

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi saat ini dimana perkembangan Ilmu Pengetahuan serta Teknologi yang semakin cepat telah bawa perubahan serta menghasilkan paradigma baru di dalam organisasi. Organisasi tidak cuma semata- mata mengejar pencapaian produktifitas yang tinggi saja, serta lebih mencermati kinerja dalam proses pencapaiannya. Dalam organisasi pemerintah ataupun swasta pencapaian tujuan ditetapkan lewat fasilitas dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif selaku pelaksana dalam menggapai tujuan organisasi, suatu organisasi membutuhkan sistem manajemen yang efisien serta efektif. organisasi harus membiasakan diri serta bisa melewati tiap perubahan, Dengan demikian, organisasi tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup. Namun organisasi ialah sistem terbuka yang bisa merespon tiap pergantian eksternal dengan cepat serta efektif.

Menurut Moeheriono (2009: 61) kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan serta tugas tanggung jawab masing- masing, dalam upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai(2008: 432), budaya organisasi merupakan bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang menggambarkan penggabungan dari anggapan, sikap, cerita, mitos, inspirasi, metafora, serta ide lain guna memastikan apa makna bekerja dalam suatu organisasi.

Budaya yang baik diciptakan oleh organisasi untuk motivasi karyawan, supaya karyawan menciptakan kinerja yang optimal. Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan- kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma- norma sikap yang disertai oleh seluruh anggota organisasi.

Salah satu bentuk penghargaan industri terhadap para karyawannya yaitu dalam bentuk promosi jabatan. Hal ini dilakukan guna mengoptimalkan mutu sumber daya manusia yang dimiliki, serta berupaya melaksanakan inovasi- inovasi bagi para karyawannya sehingga bisa bekerja dengan efisien serta efektif dan tidak memunculkan kejenuhan dalam pekerjaan. Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003: 173) adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang umumnya disertai oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, serta pendapatan yang lebih besar dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi adalah salah satu aspek perangsang utama untuk kinerja karyawan, oleh sebab itu promosi itu perlu dilakukan secara adil. Organisasi perlu melakukan promosi karyawan secara vertikal guna mengisi suatu jabatan/ posisi yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya. Promosi mempunyai arti yang penting untuk organisasi, karena dengan kegiatan promosi berarti kelangsungan hidup organisasi terjaga.

Promosi yang dilaksanakan didalam organisasi memiliki tujuan, memberikan peluang kepada karyawan buat meningkatkan kreativitas serta inovasinya, yang lebih baik demi keuntungan maksimal organisasi, tidak hanya itu promosi bertujuan untuk menambah serta memperluas pengetahuan dan pengalaman kerja para karyawan, ini merupakan daya dorong untuk karyawan lain buat tingkatkan kinerjanya.(Hasibuan, 2005: 113).

Pemerintah Kota Bekasi adalah Pemerintahan milik negara Indonesia yang bergerak untuk masyarakat Bekasi. Pemkot Bekasi sangat mengandalkan peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Pemkot Bekasi berusaha memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat bekasi. Namun usaha tersebut belum maksimal. Dilihat dari banyaknya kasus pejabat di lingkungan Pemkot Bekasi seperti yang ada pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Contoh Kasus Pejabat Pemkot Bekasi

Tgl	CONTOH KASUS
6 januari 2022	tindak pidana korupsi berupa penerimaan sesuatu oleh penyelenggara negara atau yang mewakilinya terkait pengadaan barang dan jasa serta lelang jabatan di Pemerintahan Kota Bekasi. Perkara ini bermula dari penetapan APBD-P tahun 2021 Pemerintahan Kota Bekasi untuk belanja modal ganti rugi tanah dengan anggaran Rp 286,5 M Tindak pidana korupsi yang melibatkan kepala daerah menunjukkan bahwa perbaikan pada sistem dan tata kelola pemerintahan harus terus diperbaiki guna mewujudkan pemerintahan yang akuntabel dan transparan.

Sumber : [//kpk.go.id](http://kpk.go.id)

Berdasarkan dari tabel 1.1 bahwa mengenai kinerja dari Pemkot Bekasi masih bernilai negatif, dikarenakan masih ada beberapa oknum dari ASN Pemkot Bekasi yang melakukan pelanggaran atau indisipliner. Tindakan ini secara langsung mencoreng nama baik Pemkot Bekasi di mata masyarakat Kota Bekasi.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya adalah suatu akibat dari persyaratan kerja yang wajib dipenuhi oleh pegawai. Pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik serta non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai ujung tombak kantor itu. Kesadaran para pegawai maupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat guna mempertahankan, memelihara, serta mengembangkan budaya organisasi yang dipunyai, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana penemuan Kotter serta Heskett, menunjukkan kalau organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat. (Kotter & Heskett : 2011)

Berkaitan dengan penjelasan dan kasus di atas, maka penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Pemkot Bekasi.

1.2 Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel bebas dan satu variabel terikat guna mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang tidak ada hubungannya dengan pokok permasalahan, yaitu Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintahan Kota Bekasi. Sampel yg digunakan yaitu karyawan di SETDA Pemkot Bekasi khususnya di bagian Pembangunan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah paparkan sebelumnya, maka Perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pemkot Bekasi
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pemkot Bekasi
3. Apakah budaya organisasi dan promosi jabatan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja di Pemkot Bekasi

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pemerintahan Kota Bekasi.

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Budaya organisasi dan Promosi Jabatan pada Pemerintahan Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi tersebut

2 Bagi Pihak lain

Bagi peneliti dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan budaya organisasi dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Pemerintahan

3 Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan pengetahuan penulis mengenai budaya organisasi dan promosi jabatan karyawan serta pengaruhnya meningkatkan kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang di gunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL ANALISIS PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil dan analisis pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan

BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah di teliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang di teliti sehingga dapat di lakukan perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.

