

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi beserta tanggung jawab masing-masing. Organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. “Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2012:2)”.

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, suatu organisasi akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian , mengingat perannya yang besar dalam suatu organisasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang

diberikan oleh organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat berperan besar dalam pemberian informasi tentang komunikasi dan Informatika dengan meningkatnya jumlah penduduk Informatika yang semakin pesat, maka semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan informasi yang cepat, tepat dan akurat dalam bidang informatika. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan dari kenyataan dan banyaknya kritik maupun keluhan pegawai DISKOMINFO, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut dalam kategori cukup. Hal ini berdasarkan banyaknya kritikan maupun keluhan pegawai seperti kerjasama antar pegawai yang belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja pegawai itu tentu tidak lepas dari faktor budaya organisasi dan disiplin yang diterapkan.

Kantor Pengelolaan Elektronik Data Elektronik (KPDE) Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat adalah kelanjutan dari organisasi sejenis yang semula sudah ada di lingkungan pemerintahan Provinsi Daerah tingkat I Jawa Barat dengan nama Pusat Pengolahan Data (PUSLAHTA) Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat.

Keberadaan PUSLAHTA di Jawa Barat dimulai pada tahun 1977, yaitu dengan adanya Proyek Pembangunan Komputer Pemerintah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Proyek tersebut dimaksudkan untuk mempersiapkan sarana

prasarana dalam rangka memasuki era komputer. Dalam perkembangan selanjutnya, pada tanggal 8 April 1978 dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor :294/Ok.200-Oka/SK/78 diresmikan pembentukan/pendirian Kantor Pusat Pengolahan Data Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat yang berkedudukan di jalan Tamansari No. 57 Bandung.

Sedangkan tindak lanjut dari Surat Keputusan Gubernur Nomor : 294/Ok.200-Oka/SK/78, Maka pada tanggal 29 Juni 1981 pendirian Kantor PUSLAHTA dikukuhkan dengan Peraturan Daerah Nomor : 2 Tahun 1981 tentang Pembentukan Pusat Pengolahan Data Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat dan Peraturan Daerah Nomor : 3 Tahun 1981 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengolahan Data Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat. Dengan kedua Peraturan Daerah tersebut keberadaan PUSLAHTA di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat semakin berperan, khususnya dalam melaksanakan kebijaksanaan Gubernur Kepala Daerah di bidang komputerisasi. Akan tetapi keberadaan kedua Peraturan Daerah tersebut tidak mendapat pengesahan dari pejabat yang berwenang dalam hal ini Menteri Dalam Negeri, sehingga keberadaannya di lingkungan Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Barat kedudukan organisasi menjadi non struktural. Akan tetapi dengan keberadaan PUSLAHTA Provinsi Daerah tingkat I Jawa Barat pada masa itu telah banyak dirasakan manfaatnya selain oleh lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat juga oleh instansi lain dalam bentuk kerjasama penggunaan mesin komputer IBM S-370/125 seperti IPTN, PJK, ITB, dan Pihak Swasta lainnya.

Dalam perjalanan waktu yang cukup panjang, yaitu lebih kurang 14 tahun sejak PUSLAHTA didirikan, pada tanggal 27 Juni 1992 dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor : 21 Tahun 1992 Organisasi Pusat Pengolah Data Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat dibubarkan. Di dalam salah satu pasal Surat Keputusan Gubernur No. 21 tahun 1992 dinyatakan bahwa tugas dan wewenangnya dialihkan ke Kantor Bappeda Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat.

Pada tanggal yang sama dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur No. 21 tahun 1992 tentang Pembubaran PUSLAHTA Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat, keluar Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor : 22 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik (KPDE) Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat sebagai pelaksana dari Instruksi Menteri Dalam negeri Nomor : 5 tahun 1992 tentang Pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik Pemerintah Daerah di seluruh Indonesia. Sebagai tindak lanjut dari Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor : 5 Tahun 1992 tentang Pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik, pada tanggal 30 juni 1993 keluar persetujuan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) dengan Nomor : B-606/I/93 perihal Persetujuan Pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik untuk Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan, Jawa Barat, Sumatera Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan Keluarnya Surat Persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tersebut, maka Untuk mengukuhkan Keputusan Gubernur Nomor 22 Tahun 1992 diajukan Rancangan Peraturan Daerahnya, dan akhirnya pada tanggal

21 Juni 1994 berhasil ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor : 4 tahun 1994 tentang Pengukuhan Dasar Hukum Pembentukan Kantor Pengolahan Data Elektronik Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat dan Nomor 5 tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pengolahan Data Elektronik Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat.

Selanjutnya kedua Peraturan Daerah tersebut diajukan ke Menteri Dalam Negeri untuk mendapat pengesahan, dan pada tanggal 10 Juli 1995 keluar Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 59 Tahun 1995 tentang Pengesahan Peraturan Daerah Nomor : 4 dan Nomor : 5 Tahun 1994, dengan demikian KPDE Provinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat secara resmi menjadi salah satu Unit Pelaksana Daerah yang struktural.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor : 16 Tahun 2000 tanggal 12 Desember 2000 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Barat telah ditetapkan Badan Pengembangan Sistem Informasi dan Telematika Daerah disingkat *BAPESITELDA* sebagai pengembangan dari Kantor Pengolahan Data Elektronik yang dibentuk berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor : 22 Tahun 1992 dan dikukuhkan dengan Peraturan Daerah Nomor : 5 Tahun 1994. Sedangkan Kantor Pengolahan Data Elektronik itu sendiri merupakan pengembangan dari Pusat Pengolahan Data Provinsi Jawa Barat yang berdiri pada tanggal 8 April 1978 melalui Surat Gubernur KDH Tingkat I Jawa Barat No. 294/OK.200-Oka/SK/78, dan keberadaannya dikukuhkan dengan Peraturan Daerah No. 2 Tahun 1981 tanggal 29 Juni 1981.

Dasar Hukum:

1. Keputusan Presiden RI Nomor 50 Tahun 2000 tentang Tim Koordinasi Telematika Indonesia
2. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 16 Tahun 2000 tentang Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jawa Barat.

BAPESITELDA adalah singkatan dari Badan Pengembangan Sistem Informasi dan Telematika Daerah. Telematika singkatan dari Telekomunikasi, Multimedia dan Informatika .

Selanjutnya, berdasarkan Perda Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat, maka Bapesitelda Prov. Jabar diganti menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat disingkat DISKOMINFO. Perubahan ini merupakan kenaikan tingkat dan memiliki ruang lingkup serta cakupan kerja lebih luas. Sasarannya tidak hanya persoalan teknis, tapi juga kebijakan, baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik khususnya dibidang teknologi informasi. Dengan platform dinas, maka Diskominfo dapat mengeluarkan regulasi mengenai teknologi informasi dalam kepentingan Provinsi Jawa Barat, terutama pencapaian Jabar *Cyber Province* Tahun 2012.

Dibentuknya Dinas Komunikasi dan Informatika tujuannya adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Kominfo khususnya di daerah Jawa Barat, keberadaannya cukup penting adanya dalam membantu masyarakat daerah Jawa Barat, agar bisa mendapatkan dan menikmati informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Dalam kegiatan operasionalnya, masih sering ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai itu sendiri yang disebabkan oleh berbagai faktor. Banyaknya keluhan masyarakat yang ditujukan ke DISKOMINFO, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya.

Dalam dua tahun terakhir, warga Kota Bandung dimudahkan dalam urusan pengaduan berbagai masalah kota melalui saluran pelaporan berbasis web dan mobile yaitu Layanan Aspirasi dan Pengaduan Online Rakyat (LAPOR). Ribuan warga telah memanfaatkan LAPOR ini untuk melaporkan berbagai masalah yang mereka temui di Kota Bandung. Mulai dari jalan rusak, penerangan jalan yang mati, sampah hingga PNS yang tidak ramah. Tercatat, sepanjang tahun 2015 sebanyak 4.233 laporan masuk dan diverifikasi untuk kemudian ditindak lanjuti. Adapun Aduan yang paling banyak dilaporkan adalah jalan rusak, PKL, sampah, angkutan umum hingga penerimaan siswa baru. Ada juga yang melaporkan PNS karena melakukan pungutan atau tidak ramah saat melayani warga. Sementara tahun 2016, hingga April sudah masuk 1.114 laporan. Aduannya pun masih tidak jauh berbeda, namun yang cukup menonjol, banyak juga aduan soal asap rokok di tempat-tempat umum.

Laporan-laporan yang masuk kemudian diverifikasi oleh tim untuk kemudian di disposisikan ke dinas-dinas atau kecamatan terkait untuk ditindak lanjuti. Hal itu dilakukan supaya kepala dinas bisa memperhatikan keluhan warga

lebih cepat dan memberikan solusi. Tingkat penyelesaian aduan yang masuk tergantung dari berat tidaknya aduan. Untuk jalan rusak misalnya, bisa memakan waktu kurang dari sepekan. Sementara misalnya aduan soal pembangunan tanpa izin, memerlukan waktu yang lebih panjang karena dinas terkait harus melakukan pengecekan langsung ke lapangan dan beberapa dokumen. Mulai dari laporan masuk, lalu sudah di disposisikan, balasan dari dinas atau kecamatan terkait hingga nanti selesai, pelapor akan mendapatkan pemberitahuan. Jadi bisa diikuti perkembangannya sampai permasalahan tersebut selesai. Tingkat penyelesaian aduan atau masalah ini diklaim mencapai 80%.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan, Menurut Mathis dan Jackson (2013: 81). Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan

pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih maksimal. Menurut Sedarmayanti (2012:62) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sikap dan mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, serta kesempatan berprestasi.

Menurut pegawai yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum yang terdiri dari pengelola sistem informasi kepegawaian, pengelola atau bagian pensiun dan pegawai yang menangani surat dinas, mereka mengatakan bahwa tugas yang mereka kerjakan lebih berat dibandingkan dengan sub bagian yang lain, seperti pengelola perpustakaan, akan tetapi gaji yang didapat sama besarnya

dalam golongan atau tingkatan yang sama. Berdasarkan ungkapan tersebut dapat dikatakan bahwa beberapa pegawai tidak puas dengan pekerjaan atau jabatannya.

Beberapa pegawai yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum serta sub bagian lainnya sering keluar ruangan sebelum jam istirahat atau pada saat jam kerja dengan berbagai alasan yaitu untuk membeli makan, membeli keperluan pribadi dan lainnya. Para pegawai mengungkapkan bahwa mereka kurang betah berada di dalam ruangan karena kondisi ruangan yang panas disebabkan pendingin ruangan yang tidak memadai. Adanya beberapa pegawai yang bermain *games* pada komputer, mendengarkan musik, serta menggunakan komputer yang ada untuk membuka media *online* pada saat jam kerja setelah pekerjaannya selesai daripada melakukan sesuatu yang kreatif.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan masih ada pegawai yang datang terlambat yaitu di atas jam 8.00 ada yang terlambat 30 menit bahkan lebih dari 30 menit dari waktu masuk yang telah ditetapkan yaitu pukul 7.30 dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00. Jumlah pegawai yang berada di Dinas Komunikasi dan Informatika yaitu sebanyak 94 orang. Sebenarnya Dinas Komunikasi dan Informatika telah menggunakan sistem absensi secara otomatis menggunakan alat pendeteksi sidik jari dan terhubung secara online, namun sistem tersebut sering mengalami kendala sehingga absensi harus dicocokkan secara manual, dan apabila absensi dilakukan secara manual, maka tidak jarang terjadinya manipulasi jam terhadap jam kedatangan pegawai, sehingga pegawai yang sebenarnya datang terlambat tidak dicantumkan bahwa dia mengalami keterlambatan. Dari hasil wawancara diungkapkan bahwa hal ini

yang menyebabkan pegawai masih santai datang ke kantor karena tidak adanya sanksi dari atasan yang diberikan kepada pegawai yang terlambat atau sebaliknya memberikan penghargaan kepada pegawai yang selalu tepat waktu. Masih rendahnya tingkat budaya organisasi dan disiplin di dinas komunikasi dan informatika provinsi Jawa Barat yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari rekapitulasi SKP (sasaran kerja pegawai). Berikut adalah data SKP Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai
Tahun 2015-2016

A. Prilaku Kerja	2015			2016		
	Bobot %	Nilai Kinerja	Skor %	Bobot %	Nilai Kinerja	Skor
1. Tanggung jawab	10	75	7,5	10	80	8,0
2. Kerjasama	10	75	7,5	10	75	7,5
3. Kepemimpinan	10	70	7,0	10	70	7,0
B. Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	75	15	20	70	14
2. Ketepatan Waktu	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	75	15	20	75	15
Jumlah	100		68	100		65,5

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO)

Tabel 1.2
Standar nilai yang digunakan dalam menilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	0-50	Kurang

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para pegawai dinas komunikasi dan informatika Provinsi Jawa Barat dari tahun 2015 sampai 2016 dikategori cukup, dari tabel 1.2 standar nilai kinerja pegawai. Dapat dilihat dari total skor hasil kerja pada tahun 2015 sebesar 68% dan pada tahun 2016 turun menjadi 65,5%. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan pegawai memiliki kinerja baik yaitu 100%.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dari sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja pegawai, maka dapat digolongkan ke dalam dua faktor yaitu budaya organisasi dan disiplin. Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2012:85) faktor yang menjadi penyebab menurunnya kinerja yaitu faktor kemampuan secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan masih dirasa kurang serta faktor motivasi.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pra Survei Mengenai Beberapa Variabel yang
Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika
Provinsi Jawa Barat Tahun 2017

NO	Indikator	SS (5)		S(4)		KS (3)		TS(2)		STS(1)		Total	Rata-rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kepemimpinan	6	30	10	40	5	15	7	14	2	2	131	4,36
2	Budaya Organisasi	7	35	9	36	8	24	6	12	0	0	137	4,56
3	Motivasi Kerja	6	30	7	28	7	21	5	10	4	4	122	4,06
4	Kompensasi	3	15	9	36	8	24	7	14	3	3	122	4,06
5	Disiplin Kerja	7	35	10	40	5	15	7	14	1	1	133	4,43
6	Prestasi Kerja	3	15	10	40	7	21	9	18	0	0	126	4,2
7	Tunjangan	5	25	7	28	7	21	10	20	1	1	125	4,16
8	Lingkungan Kerja	5	25	10	40	8	24	4	8	3	3	127	4,23
9	Kepuasan Kerja	1	5	9	36	12	36	5	10	3	3	120	4
10	Pendidikan dan Pelatihan	5	25	9	36	7	21	8	16	1	1	129	4,3
Keterangan :													
F: Frekuensi													
N: Nilai (Frekuensi x Skor)													
Responden = 30													

Sumber : Hasil olah data Kuisisioner Pra Survei (2017)

Data tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa yang menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja para pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat adalah budaya organisasi dan disiplin yang memiliki nilai skor rata-rata tertinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor budaya organisasi yaitu sebesar 4,56% dan disiplin kerja dengan rata-rata skor

yaitu sebesar 4,43%. Dengan demikian kedua faktor tersebut merupakan masalah yang paling besar dibanding variabel-variabel lainnya.

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk keperusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Budaya kerja mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya perusahaan adalah sekumpulan norma-norma, tingkah laku atau corak, warna serta nilai-nilai yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi dan merupakan aturan main yang harus ditaati dan diamalkan oleh para pelaku perusahaan atau organisasi tersebut agar dapat berinteraksi baik terhadap faktor internal maupun eksternal.

Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Belum maksimalnya budaya organisasi di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari hasil pra survei dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Kuisisioner Pra Survei tentang Budaya Organisasi
Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat
Pada Tahun 2017

No	Dimensi	Frekuensi (F) Jawaban Pegawai					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Inovasi	6	8	11	3	2	103	3,43
2	Perhatian ke hal yang rinci	5	8	13	4	0	104	3,46
3	Orientasi Hasil	5	9	8	7	1	101	3,36
4	Orientasi Orang	7	10	6	5	2	105	3,5
5	Orientasi Tim	3	9	12	4	2	97	3,23
6	Keagresifan	4	6	13	5	2	95	3,16
7	Stabilitas Kerja	3	7	16	4	0	99	3,3

Keterangan:
 Jumlah Skor: Nilai x F
 Realisasi: Jumlah Skor : (F tertinggi x Jumlah Responden)
 N : Jumlah Responden 30

Sumber: Hasil pra survei 2017

Dari tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil kuisisioner pra survei mengenai belum maksimalnya budaya organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat adalah dari faktor orientasi tim dan keagresifan kerja yang

memiliki nilai rata-rata skor terendah. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor orientasi tim yaitu 3,23%, karena masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas berdasarkan tim dan bukannya perorangan serta Keagresifan memiliki rata-rata skor yaitu 3,16%, karena masih terdapat pegawai yang dinilai kurang agresif dalam bekerja, pegawai tersebut kurang memiliki keinginan untuk bekerja dengan kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang bekerja pada bagian kepegawaian dan umum serta pegawai bagian perpustakaan pun saat ditanya pendapat mereka mengenai kebiasaan pegawai yang bersantai-santai atau memperpanjang jam istirahat sehingga jam kerjanya tersita, serta masih terdapat pegawai meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, mereka menganggap hal tersebut sudah biasa dilakukan, mereka menyatakan bahwa mereka tidak terlalu terobsesi untuk menyelesaikan dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik, sehingga hal ini dinilai oleh pimpinan bahwa pegawai kurang agresif dalam bekerja. Keagresifan kerja yang masih rendah disebabkan karena pegawai kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan pegawai kurang mampu bersaing antar para pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan dengan kualitas yang baik. Masalah budaya organisasi yang lain yaitu pimpinan yang tidak memberikan kebebasan dalam bertindak pengambilan keputusan.

Budaya organisasi di Diskominfo tentunya dipengaruhi oleh setiap individu yang berada dalam instansi tersebut. Yang bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama yang baik antara pegawai maupun atasan dan bawahan. Namun situasi dan kondisi tersebut kurang mendukung pelaksanaan budaya

organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat kurang kerjasamanya pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan. Kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpacu ke dalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan pegawai tidak berkembang. Jika hal ini dibiarkan maka akan berpengaruh pada kinerja instansi untuk mencapai target yang ditetapkan. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebebasan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidak jelasan aturan dalam instansi dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai mempunyai sikap indiscipliner. Sebaliknya, jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Setiawan dan Waridin 2013:187). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai

aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Luthans (2012:192) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah disiplin yang timbul dari kesadaran diri sendiri. Hal ini dikarenakan seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi., sehingga orang secara suka rela mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, ada juga disiplin yang dipengaruhi oleh orang lain karena dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang dari kesadaran diri sendiri. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak karena adanya paksaan dari luar. Adanya masalah mengenai disiplin kerja di Diskominfo Provinsi Jawa Barat yaitu dalam absensi pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Absensi Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika
Provinsi Jawa Barat Tahun 2016

Bulan	Presentase		
	Ketidakhadiran Pegawai	Terlambat masuk kerja	Pulang sebelum waktunya
Januari	3,19%	5,26%	2,23%
Februari	3,08%	4,95%	2,66%
Maret	3,03%	4,73%	2,13%
April	2,60%	6,54%	2,98%
Mei	2,98%	7,02%	2,29%
Juni	3,14%	8,13%	2,50%
Juli	3,99%	8,03%	2,66%
Agustus	2,98%	7,82%	2,34%
September	3,29%	5,85%	2,13%
Oktober	3,24%	6,65%	2,55%
November	4,20%	7,39%	2,18%
Desember	4,41%	8,35%	2,76%
Total	40,13%	80,72%	29,41%
Rata-rata	3,34%	6,73%	2,45%

Sumber: Data absensi pegawai DISKOMINFO Provinsi Jawa Barat (2016)

Tabel 1.5 diatas terlihat bahwa absensi pegawai tahun 2016 terdapat kecenderungan disiplin yang menurun, hal ini dapat dilihat dari ketaatan terhadap peraturan dan pemanfaatan waktu. Tingkat kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan yang dimaksud adalah dari tingkat absensi pegawai, dapat dilihat bahwa total ketidakhadiran pegawai masih kurang baik yaitu sebesar 40,13%, selain itu mengenai keterlambatan pegawai pun sangat tidak baik yaitu sebesar 80,72%, dan mengenai pulang lebih awal dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan menunjukkan cukup baik yaitu sebesar 29,41%. Sedangkan rata-rata ketidakhadiran pegawai pada tahun 2016 sebesar 3,34%, terlambat masuk kerja sebesar 6,73%, dan pulang sebelum waktunya sebesar 2,45%.

Kurang optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat di akibatkan oleh kedisiplinan yang belum maksimal terlihat dari ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang sebelum waktunya, Sehingga beberapa pekerjaan tidak dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya budaya organisasi dan disiplin yang kurang baik. Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai, maka dapat didefinisikan beberapa masalah yang akan dibahas:

1. Kinerja pegawai ada dalam kategori cukup
2. Terjadinya penurunan penilaian kinerja pegawai
3. Masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaannya tidak efektif dan efisien sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada waktu yang sudah ditentukan
4. Masih adanya pegawai yang keluar masuk ruangan pada saat jam kerja, sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tidak diselesaikan tepat waktu
5. Sebagian pegawai yang menggunakan jam kerja bukan untuk bekerja
6. Budaya organisasi yang belum maksimal
7. Pegawai kurang mampu bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan
8. Hubungan kerjasama antara pegawai belum optimal
9. Masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai
10. Masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat

2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat
2. Disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh Budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun secara parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan atau manfaat dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis antarlain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Yaitu memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi, disiplin, dan kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Yaitu diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan sebagai bahan masukan bagi DISKOMINFO Provinsi Jawa Barat terkait dengan masalah budaya organisasi, disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.