**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

 Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu instansi pemerintahan, tanpa aspek manusia sulit kiranya instansi untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah di tetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di instansi tersebut, apabila tidak di tunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

 Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi pemerintahan. Pegawai merupaka asset utama instansiden mempunyai peran yang strategis didalam instansi yaitu sebagi pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas instansi.

Indonesia merupakan bangsa yang sangat besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang ada dalam suatu instansi atau organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak orang dalam menjalankan roda suatu organaisasi atau instansi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam sebuah instansi atau organisasi, sehingga bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

 Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujutkan tujuan organisasi.

 Untuk mencapai tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kualitas, artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Sedangkan baik dalam kuantitas, maksudnya adalah jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam instansi atau organisasi tersebut. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang di inginkannya. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

 Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dam misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemamfaatan waktu kerja.

 Jadi apabila instansi atau organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka instansi atau organisasi harus segara mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setalah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai tersebut. Instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak maka kinerja pegawai tidak akan mengalami peningkatan.

Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman adalah salah satu dari tempat institusi penelitian dan pengembangan di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman telah melakukan Berbagai penelitian di bidang permukiman, pengembangan teknologi bangungan, dan lingkungan permukiman, standarisasi, pengujian, dan lain-lain. Berbagai produk keluaran Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman telah banyak dumanfaatkan dalam pembangunan baik yang dilakukan pemerintah, swasta, maupun masyarakat luas. Untuk meningkatkan profesionalisme, Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman terus menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang memiliki kepentingan sama seperti perguruan tinggi, organisasi-organisasi penelitian dan pengemebangan lainnya baik swasta maupun pemerintah yang ada di dalam dan luar negeri.

Perumahan dan Permukiman merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang menyangkut kelayakan dan taraf kesejahteraan hidup masyarakat. Rumah bukan hanya berfungsi sebagai tempat tinggal, lebih dari itu rumah juga mempunyai fungsi strategis dalam perannya sebagai pusat pendidikan keluarga, persesuaian budaya dan peningkatan kualitas generasi mendatang serta pengejawantahan jati diri. Selain itu perumahan dan permukiman merupakan kebutuhan pokok manusia. Sebagaimana yang tertulis dalam Undang- Undang Dasar (UUD) 1945 Pasal 28, bahwa rumah adalah salah satu hak dasar rakyat dan oleh karena itu setiap Warga Negara berhak untuk bertempat tinggal dan mendapatkan kehidupan dan penghidupan, serta sebagai pencerminan dari diri pribadi dalam upaya peningkatan taraf hidup, serta pembentukan watak, karakter dan kepribadian bangsa. Dengan demikian pengembangan dan permukiman tidak dilandasi hanya untuk fisik saja melainkan harus dikaitkan dengan dimensi social, ekonomi dan budaya yang mendukung kehidupan masyarakat.

 Berdasarkan wawancara awal dengan pihak kepegawaian Puskim Bandung di bidang sumber daya manusia yakni bapak Andro dan dengan beberapa karyawan di Puskim Bandung berkenaan dengan kinerja pegawai, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada Puskim Bandung sekarang ini. Permasalahan tersebut bisa dilihat dari fluktuasi kinerja pegawai setiap tahunnya. Sebagaimana tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Hasil penilaian Kinerja pegawai Puskim ( Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.**  | **Unsur-unsur** | **Tahun** |
| **2015** | **2016** |
|  | **SKP** | **87,97** | **85,86** |
|  | **Prilaku** | **87,83** | **80,45** |
|  | **Prestasi** | **87,90** | **83,87** |
| **Jumlah**  |  | **263,7** | **250,08** |
| **Rata-rata**  |  | **87,9%** | **83,36%** |

***Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja Puskim Bandung***

 Berdasarkan tabel di atas, menunjukan dari tahun 2015 dengan rata-rata 87% ke tahun 2016 dengan rata-rata 83,36% terjadi penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk mengetahui faktor faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja di Puskim Bandung dapat menurun. Berdasarkan pengamatan di lapangan dari segi sesuai dengan wawancara yang penulis lakukan. Penilaian kinerja pegawai di Puskim Bandung ini di tilai dari tiga unsur dimana unsur tersebut yaitu SKP (Sasaran Kirja Pegawai), Perilaku dan Prestasi. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut. Berikut ini Standar Nilai Kinerja Pegawai yang di tetapkan Pemerintah No.46 tahun 2011 yang terdapat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Nilai (%)** | **Kategori** |
|  | > 90 | Sangat Baik |
|  | 76 – 90 | Baik |
|  | 61 – 75 | Cukup |
|  | 51 – 60  | Kurang |
|  | <50  | Buruk |

***Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2011***

Sebab data sekunder yang sudah didapat masih kurang untuk dijadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, maka untuk memperkuat penelitian ini penulis melakukan pras survey pada 10 orang pegawai Puskim Bandung. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Baley dan Mahmud (2011:159) yang menyatakan bahwa untuk penelitian data statistik ukuran sample paling minimum adalah 30 orang, alasan penulis melakukan kuesioner pra survey yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja pegawai apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai di Puskim Bandung.

 Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan penelitian, telah dilakukan tinjauan penelitian di Instansi, dengan memberikan beberapa pernyataan kepada pihak-pihak terkait untuk mendapatkan data-data yang jelas dan akurat. Dapat dilihat dari tabel 1.3 hasil pra-survei mengenai Kinerja Pegawai di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman di Kota Bandung, data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Dimensi Kinerja Pegawai yang Bermasalah Pada Puskim ( Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Frekuensi** | **Jumlah****Skor** | **Realisasi****(%)** | **Target****(%)** |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **KS****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
|  | Kuantitas Kerja | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 33 | 66% | 100 |
| 1.
 | Kualitas Kerja | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 39 | 78% | 100 |
|  | Kerja Sama  | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 39 | 78% | 100 |
|  | Tanggung Jawab  | 5 | 2 | 1 | 2 | - | 38 | 76% | 100 |
|  | Inisiatif  | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 33 | 66% | 100 |
| **Jumlah Skor Rata-rata** | **72%** | **100** |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** |
| **Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%** |
| **Jumlah Skor Rata-rata = Total Realisasi : Total Pertanyaan** |

***Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)***

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja di Puskim Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 72% dari target yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal demikian dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja yang sangat bermasalah yaitu terdapat pada dimensi kuantitas kerja dengan nilai realisasi 66% yang dimana pegawai masih banyaknya yang bermalas-malasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja pegawai itu sendiri yang berimbas kepada target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu terdapat pada dimensi inisiatif yang nilai realisasinya sama dengan dimensi kuantitas kerja yaitu 66% sehingga dapat di simpulkan bahwa tingkat pegawai masih belum memiliki kemampuan untuk berinisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

 Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan. (sedarmayanti, 2013:229).

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri pegawai tersebut.

Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskim Bandung maka penulis melakukan pra survey dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 10 orang pegawai Puskim Bandung dan pengukurannya menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini data dapat dilihat terdapat pada tabel 1.4 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Frekuensi** | **Mean** |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **KS****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
| Disiplin Kerja | Waktu Secara Efektif  | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 3,5 |
|   | Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas  | 3 | 3 | 3 | 1 | - | 3,9 |
|   | Absensi  | 2 | 6 | 1 | 1 | - | 3,8 |
| **Skor Rata-rata Disiplin Kerja** |  |  |  |  |  | **3,7** |
| Budaya Organisasi  | Inovasi dan Keberanian dalam Mengambil Resiko | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 3,8  |
|  | Perhatian Terhadap Detail | 4 | 4 | 1 | 1 | - | 3,7 |
|  | Berorientasi Pada Hasil | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3,3 |
|  | Berorientasi Pada Orang  | 4 | 3 | 2 | - | 1 | 3,9 |
|  | Berorientasi Pada Tim | 4 | 3 | 2 | 1 | - | 4,0 |
|  | Agresifitas  | 5 | 2 | 2 | 1 | - | 4,1 |
|  | Stabilitas  | 2 | 2 | 5 | 1 | - | 3,5 |
| **Skor Rata-rata Budaya Organisasi** |  |  |  |  |  | **3,8** |
| Konflik Kerja  | Ketidakjelasan Tanggung Jawab dalam Menyelesaikan Pekerjaan  | 7 | 3 | 1 | - | - | 5,0 |
|  | Saling Ketergantungan Tugas  | 8 | 2 | - | - | - | 4,8 |
|  | Perbedaan Persepsi | 4 | 2 | 2 | 2 | - | 3,8 |
|  | Sistem imbalan  | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3,3 |
|  | Perbedaan Komunikasi | 3 | 2 | 3 | 2 | - | 3,6 |
| **Skor Rata-rata Konflik Kerja**  |  |  |  |  |  | **4,1** |

Lanjutan tabel 1.4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable**  | **Dimensi**  | **Frekuensi**  | **Mean** |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **KS****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
| Lingkungan Kerja  | Suasana Kerja  | 5 | 4 | 1 | - | - | 4,4 |
|  | Perlakuan Yang Baik | 8 | 1 | - | 1 | - | 4,6 |
|  | Perlakuan Yang Adil | 4 | 5 | 1 | - | - | 3,9 |
|  | Rasa aman  | 2 | 7 | 1 | 1 | - | 4,3 |
|  | Hubungan Yang Harmonis | 4 | 4 | 2 | - | - | 3,2 |
| **Skor Rata-rata Lingkungan Kerja**  |  |  |  |  |  | **4,0** |
| Stress Kerja  | Tuntutan Tugas  | 4 | 5 | 1 | - | - | 3,9 |
|  | Tuntutan Peran  | 3 | 6 | 1 | - | - | 4,2 |
|  | Tuntutan Antar Pribadi | 4 | 5 | 1 | - | - | 4,3 |
|  | Struktur Organisasi | 3 | 6 | 1 | - | - | 4,2 |
|  | Kepemimpinan Organisasi | 4 | 5 | 1 | - | - | 4,3 |
| **Skor Rata-rata Stress Kerja** |  |  |  |  |  | **4,2** |
| Komitmen Organisasi  | Komitmen afektif  | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3,7 |
|  | Komitmen Normatif  | 5 | 4 | 1 | - | - | 3,9 |
|  | Komitmen berkelanjutan  | 5 | 2 | 3 | - | - | 4,2 |
| **Skor Rata-rata Komitmen Organisasi**  |  |  |  |  |  | **3,9** |

***Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)***

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 10 pegawai mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskim Bandung yang mendapatkan rata-rata persentase jawaban terendah yang menyatakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu variabel disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini menunjukan Kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya disiplin kerja di Puskim Bandung seperti masih terdapat pegawai yang pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan. Kurangnya disiplin kerja mengindikasikan bahwa pegawai kurang puas dan cenderung melanggar peraturan-peraturan instansi. Selain itu budaya organisasi juga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai seperti organisasi kurang mendorong pegawai untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaannya dan organisasi kurang menuntut pegawai untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja, dan kegiatan-kegiatan organiasi belum menekankan dipertahankannya status dalam perbandingan dengan pertumbuhan yang mengakibatkan komitmen pegawai terhadap suatu pekerjaanya belum optimal. Dengan demikian hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.

 Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy, selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, sanda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

 Penulis menggunakan kuesioner kepada 10 orang pegawai Puskim di Bandung. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi disiplin kerja apa saja yang dinilai bersalah oleh Puskim Bandung. Sehingga dengan melakukan kuisoner dan wawancara penulis mendapatkan primer. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

**Dimensi Displin Kerja yang Bermaslah Pada Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman ) Bandung**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.**  | **Dimensi** | **Frekuensi** | **Jumlah****Skor** | **Realisasi****(%)** | **Target****(%)** |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **KS****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
|  | Waktu Secara Efektif  | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 36 | 72% | 100 |
|  | Tanggung Jawab dalam Pekerjaan an Tugas  | 2 | 4 | 3 | 1 | - | 37 | 74% | 100 |
|  | Absensi  | 2 | 5 | 2 | 1 | - | 38 | 76% | 100 |
|  | **Jumlah Skor Rata-rata** | **74%** | **100** |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** |
| **Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%** |
| **Jumlah Skor Rata-rata = Total Realisasi : Total Pertanyaan** |

***Sumber : Hasil olah kuesioner pra-survei (2017)***

 Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa disiplin kerja di Puskim Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 74% dari target yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukan dimensi yang sangat bermasalah yaitu dimensi pengukuran waktu secara efektif dengan nilai realisasi sebesar 72% yaitu masih terdapat pegawai tidak menggunakan waktu kerjanya secara efektif seperti jadwal kerja yang masih di langgar. Serta pada dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dengan nilai realisasinya sebesar 74% yaitu hasil pekerjaan yang di berikan masih belum optimal dan masih belum ada pegawai yang loyal terhadap pekerjaanya. Dengan demikian hal tersebut sudah menjadi kebiasaan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan.

 Disamping disiplin kerja budaya organisasi juga sangat berpengaruh penting dalam kemajuan instansi atau organisasi. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja.

 Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya pegawai untuk bekerja, sebagai contoh ketika ada pasien seharusnya pegawai langsung memberikan pelayanan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu instansi atau organisasi antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan instansi atau organisasi yang mereka miliki. Begitupun instansi atau organisasi yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

 Penulis menggunakan kuesioner kepada 10 orang pegawai Puskim di Bandung. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi budaya organisasi apa saja yang dinilai bersalah oleh pegawai Puskim Bandung data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**

**Dimensi Budaya Organisasi yang Bermasalah Pada Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Frekuensi** | **Jumlah****Skor** | **Rata–rata** **(%)** |
| **SS****(5)** | **S****(4)** | **KS****(3)** | **TS****(2)** | **STS****(1)** |
|  | Inovasi dan Keberanian dalam Mengambil Resiko | 3 | 4 | 2 | 1 | - | 38  | 76% |
|  | Perhatian Terhadap Detail | 4 | 4 | 1 | 1 | - | 37 | 82% |
|  | Berorientasi Pada Hasil | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 33 | 66% |
|  | Berorientasi Pada Orang | 4 | 3 | 2 | - | 1 | 39 | 78% |
|  | Berorientasi Pada Tim | 4 | 3 | 2 | 1 | - | 40 | 80% |
|  | Agresifitas | 5 | 2 | 2 | 1 | - | 41 | 82% |
|  | Stabilitas | 2 | 2 | 5 | 1 | - | 35 | 70% |
| **Jumlah Skor Rata-rata** | **76%** |
| **Jumlah Skor = Nilai x F** |
| **Rata-rata = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah Pegawai) x 100%** |
| **Jumlah Skor Rata-rata = Total rata-rata : Total Pertanyaan** |

***Sumber : Hasil olah kuesioner pra-survei (2017)***

 Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa budaya organisasi di Puskim Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai rata-rata sebesar 76% dari target yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukan bahwa masalah yang paling berpotensi yaitu dimensi orientasi hasil dengan nilai rata-rata sebesar 66% yaitu masih terdapat pegawai yang tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisai dan dimensi stabilitas dengan nilai rata-rata sebesar 70% yaitu masih rendahnya komitmen pegawai terhadap instansi atau organisasi. Pegawai lebih mementingan urusan pribadinya daripada mengedepankan visi dan misi instansi atau organisasi.

 Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja pegawai di puskim di bidang keunagan dan umum. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor disiplin kerja dan budaya organisasi memegang peranan penting yang cukup signifikan.

 Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka penulis tertarik melakukan penelitian di Puskim Bandung dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKIM (PUSLITBANG PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN) DI BANDUNG**”

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami, sedangkan rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan-pengumpulan data.

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka maslah yang teridentifikasi di Puskim di Bandung adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja
2. Masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya secara tepat waktu.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaanya.
4. Budaya organisasi
5. Belum terealisasinya budaya kerja yang positif
6. Kurangnya komitmen dari pegawai terhadap organisasi
7. Kinerja pegawai
8. Masih rendahnya kinerja pegawai
9. Menurunnya kuantitas kerja pegawai
10. Belum terealisasinya inisiatif dari pegawai

**1.2.2 Rumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja yang di terapkan di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap Budaya Organisasi yang terjadi di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.
3. Bagaimana tanggapan responden terhadap hasil Kinerja Pegawai di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.
4. Seberapa besar Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.

**1.3 Tujuan Penelitian**

 Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.
2. Budaya organisasi di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.
3. Kinerja pegawai di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.
4. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial di Puskim (Puslitbang Perumahan dan Permukiman) Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

 Kegunaan dari penelitian yaitu untuk melakukan penyelidikan dari tanggapan dan juga konsekuensinya terhadap suatu keadaan. Keadaan tersebut dapat juga dikontrol dengan melalui eksperimen atau percobaan berdasarkan observasi.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat khususnya bagi penulis yaitu untuk lebih mengetahui secara teoritis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

**1.4.2 Kegunaan Empiris**

 Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap hasilnya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada masalah ini, yaitu:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam menguasai ilmu manajemen, khususnya dibidang sumber daya manusia.
2. Bagi Instansi/organisas, penelitian ini dapat dijadikan debagai bahan masukan bagi pihak manajemen Instansi atau organisasi dalam menilai dan mengevaluasi khususnya dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi pihak yang memerlukan.
4. Bagi pihak lain dapat digunakan sebagai bahan referensi. Bagi penelitian selanjutnya, dalam penelitian dibidang yang sama.