**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

 Kota Bandung (Sunda) merupakan kota metropolitan terbesar di Provinsi Jawa Barat, sekaligus menjadi ibu kota provinsi tersebut. Kota ini terletak 140 km sebelah tenggara Jakarta, dan merupakan kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Surabaya menurut jumlah penduduk. Selain itu, Kota Bandung juga merupakan kota terbesar di wilayah Pulau Jawa bagian selatan. Sedangkan wilayah Bandung Raya (Wilayah Metropolitan Bandung) merupakan metropolitan terbesar ketiga di Indonesia setelah Jabodetabek dan Gerbangkertosusila.

 Kota Bandung dikelilingi oleh pegunungan, sehingga bentuk morfologi wilayahnya bagaikan sebuah mangkok raksasa, secara geografis kota ini terletak di tengah-tengah provinsi Jawa Barat, serta berada pada ketinggian ±768 m di atas permukaan laut, dengan titik tertinggi di berada di sebelah utara dengan ketinggian 1.050 meter di atas permukaan laut dan sebelah selatan merupakan kawasan rendah dengan ketinggian 675 meter di atas permukaan laut.

 Peningkatan pelayanan di Kota Bandung khususnya pelayanan mengenai perdagangan dan perindustrian dibentuklah peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung dan Pearturan Wali Kota Bandung Nomor 1395 Tahun 2016 Tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dan Peraturan Wali kota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan Lingkungan Pemerintah Kota Bandung Berdasarkan dasar hukum tersebut, maka dibentuk Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung yang beralamat di Jl. Kawaluyaan No 2 Bandung Jawa Barat.

Sebelum menjadi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, awalnya dinas ini bernama Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Perdagangan Kota Bandung. Dinas ini kemudian dimekarkan menjadi dua Organisasi Perangkat Daerah yaitu Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung; dan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

 Perilaku organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak dalam organisasi. Hakekeat yang mendasar dari perilaku organisasi itu terletak pada ilmu perilaku itu sendiri, yang dikembangkan dengan pusat perhatian pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dalam hal ini pimpinan mewakili sistem administrasi atau sistem manajemen dan peranan mereka adalah mendayagunakan perilaku organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional.

 Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai atau fungsi pekerjaan tertentu dan aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Kinerja menjadi gambaran yang menunjukan sejauh mana usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustian ternyata kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan rendah, sehingga efektivitas program kerja seksi pelatihan dan pembinaan perdagangan tidak optimal.

Contoh: masih banyaknya pegawai yang berisitirahat lebih dari jam istirahat yang telah ditentukan. Berdasarkan pengamatan peneliti, peneliti melihat pegawai kembali masuk kantor setelah beristirahat sekitar pukul 14.00 atau bahkan mendekati jam pulang pada pukul 15.00 sedangkan jam istirahat hanya sampai pukul 13.00.

1. Kuantitas pekerjaan pegawai rendah, mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan.

Contoh: Pegawai hanya bisa menyelesaikan 4 pekerjaan dari target 10 pekerjaan.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh Perilaku organisasi yang belum sepenuhnya dilakukan dengan baik oleh pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjar, antara lain:

1. Perilaku pegawai berbeda-beda, sehingga kemampuan menyelesaikan pekerjaan pun berbeda

Contoh: pada faktor pendidikan, banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang cocok dengan latar belakang pendidikannya, misalnya pada Seksi Pembinaan Industri, idealnya adalah sarjana industri namun pekerjaan tersebut dijabat oleh bukan dari sarjana industri sehingga pegawai tersebut harus dibina terlebih dahulu.

1. Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda, mengakibatkan pegawai bersaing dalam mengembangkan karier.

Contoh: perilaku pegawai yang satu tidak sama dengan perilaku pegawai yang lain. Hal ini karena kemampuan dan pengetahuan pegawai yang berbeda. Misalnya, ketika peneliti ingin mewawancarai kepada salah satu pegawai di Seksi Pengembangan dan Promosi Perdagangan, pegawai tersebut menolak dan meminta pegawai lain untuk diwawancarai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan diatas, peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai, khususnya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, dengan judul :***“*Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung”.**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang dijadikan permasalahan adalah Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan kurang Pengendalian yang dilakukan. dari pernyataan tersebut, dapat dididentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung?
3. Usaha apa saja yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung?

**1.3 Tujuan Penelitan**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan informasi tentang Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
3. Menerapkan data dan informasi mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

1. **Secara Teoritis**

Hasil Penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya mengenai perilaku organisasi dan kinerja pegawai.

1. **Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pemikiran terhadap pemecahan masalah mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Untuk memecahkan masalah yang peneliti kemukakan diperlukan suatu anggapan dasar, yaitu berupa teori dan pendapat dari para ahli yang kebenaran pernyataannya tidak diragukan lagi. Peneliti bermaksud untuk mengemukakan definisi dari para ahli sebagai pengaruh peneliti ini. Ada banyak pendapat para ahli mengenai Perilaku organisasi, berikut ini peneliti mengambil pendapat menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11) yaitu:

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmun pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Perilaku organsisasi diatas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi dan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Selanjutnya Thoha (2014:15)mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi yaitu “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar perilaku organisasi. Menurut Thoha (2014:34)bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain:

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhnnya.
5. Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang
6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

Peneliti menuangkan definisi tentang Kinerja menurut Campbell (1993) dalam Sudarmanto dalam buku Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM yaitu:

Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

 Pengertian kinerja menurut *Miner* (1988) yang dikutip Sudarmanto dalam buku nya yang berjudul “kinerja dan pengembangan kompetensi SDM” (2009:8) adalah sebagai berikut :

Kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktivitas dan efektivitas, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu.

*Miner* mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yang dikutip Sudarmanto dalam buku nya yang berjudul “kinerja dan pengembangan kompetensi SDM” (2009:12) yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

**1.6 Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran di atas, maka peneliti akan merumuskan hipotesis, sebagai berikut :“Perilaku Organisasi besar pengaruhnya tehadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.”.

Hipotesis statistiknya :

1. Ho:ρ*s=*0, artinya Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak ada pengaruhnya.
2. Ho:ρ*s≠*0, artinya terdapat Pengaruh Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Hipotesis diatas maka peneliti mengemukakan definisi oprasional sebagai berikut :

1. Pengaruh menunjukan adanya pengaruh dari perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai, artinya Kordinasi berdasarkan Faktor-faktor dalam koordinasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
2. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
3. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

**GAMBAR 2.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

 ****

ρY

**Y**

**X**

Keterangan Gambar :

X: Variabel koordinasi

Y: Variabel Kinerja Pegawai

: Pengaruh dari variabel lain tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

ρyx : Besarnya pengaruh dari variabel kompetensi

ρy : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian