# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## **Latar Belakang Penelitian**

Manusia yang merupakan mahluk sosial tentu saja tidak akan lepas dari proses komunikasi. Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Proses Komunikasi yang terjadi antar manusia ini membentuk berbagai macam kesepakatan. Berbagai macam kesepakatan tersebut adalah waktu yang menjadi norma,ritual,ide,gagasan, adat dan kebiasaan inilah yang sering disebut budaya.

Budaya tercipta dari masyarakat yang bersangkutan baik dalam organisasi, bisnis, maupun keluarga. Budaya menjadi pembeda antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lainnya dalam cara bertindak dan berinteraksi menyelesaikan suatu urusan atau pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi berkaitan dengan pemberdayaan karyawan disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk bekerja dengan perusahaan.

Ketika proses komunikasi yang kemudian menghasilkan budaya ini terjadi dalam sebuah kelompok masyarakat atau organisasi maka akan terbentuk pula budaya yang mengatur dan mengikat mereka didalam organisasi tersebut di dalam organisasi tersbut. Budaya hasil bentukan inilah yang selanjutnya kita sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan ataupun instansi , mengacu pada nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari suatu bisnis. Hal seperti ini mungkin tidak didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap organisasi seperti Disbudpora (Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga) Kabupaten Bekasi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi dilakukan melalui pengubahan pola pikir sumber daya manusia dalam pekerjaan.

Sebelum penelitian dilaksanakan peneliti telah melakukan kunjungan ke Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi yaitu pada saat penjajagan yang dilaksanakan selama satu hari yaitu pada tanggal 29 Januari 2020. Saat itu peneliti menemukan beberapa permasalahan,Tentunya kesan pertama yang diberikan sangatlah tidak baik, otomatis hal ini akan mengundang berbagai opini dan juga spekulasi mengenai baik dan buruknya budaya organisasi para pegawai di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olaharaga tersebut. Dan dampaknya nanti akan berpengaruh terhadap citra dinas itu sendiri, karna banyaknya opini dan spekulasi yang kurang baik maka citra dari Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi pun sedikit terganggu.

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan ataupun instansi, karena pada umumnya suatu perusahaan ataupun instansi itu masuk ke dalam bentuk organisasi, yang dimana kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Setiap instansi atau perusahaan pasti memiliki budaya kerja unik yang berbeda satu sama lain. Budaya ini diciptakan dengan maksud untuk membuat karyawan lebih produktif dan mencapai hasil yang sejalan dengan visi perusahaan. Lebih dari sekedar aturan berpakaian, budaya kerja juga mencakup relasi karyawan dan gaya kepemimpinan di suatu organisasi. Singkatnya budaya kerja merupakan konsep yang mengatur perilaku serta mewakili nilai kolektif, keyakinan, dan prinsip dari anggota organisasi.

Pada budaya kerja yang baik tidak ada salahnya untuk sesekali tertawa bersama dan menikmati candaan ditengah-tengah penatnya bekerja karena dengan begitu karyawan bisa merasa rileks dan lebih tidak stress dibandingkan mereka yang hanya serius bekerja selama seharian penuh. Selain itu atas kerja keras setiap individu didalam organisasi. Tidak ada salahnya untuk memberikan penghargaan dan motivasi berupa bonus, promosi, sertifikat atau hadiah lainya kepada pegawai yang sudah bekerja keras, dengan begini pegawai tentunya akan merasa sangat dihargai.

Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi tentunya memiliki budaya kerja tersendiri, pada saat peneliti melakukan kunjungan dan melihat secara langsung bahwa budaya kerja di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi tidak jauh berbeda dengan budaya kerja di dinas atau instansi lainya. Dimana ketika mereka merasa penat dalam melaksanan pekerjaanya mereka akan sesekali bercanda dan tertawa bersama agar dapat mengurangi rasa penat dan dapat memulihkan kembali rasa semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Namun ada hal yang sedikit berbeda pada budaya kerja di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi, biasanya pada dinas atau instansi lain pemimpin akan memberikan semacam penghargaan atau motivasi baik berupa bonus, promosi ataupun sertifikat. Pada Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi tidak melaksanakan kegiatan tersebut dengan alasan kerukunan pegawai. Karna bagi mereka kegiatan seperti itu hanya akan menimbulkan rasa iri antar pegawai yang nantinya akan berdampak buruk pada kekompakan serta kinerja tim pun akan terganggu. Sehingga dalam rangka antisipasi Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga meniadakan kegiatan tersebut.

Pembahasan permasalahan ini didukung dengan adanya Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah ditetapkan beberapa nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus dipatuhi, yakni tercantum dalam BAB II Pasal 4 yaitu mempertanggung jawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik, memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun, mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

Dalam Undang–Undang tersebut dijelaskan bahwa para pegawai diharuskan mempertanggung jawabkan kinerjanya dan juga memberikan pelayanan secara baik dan santun, namun pada kenyataanya yang terjadi ternyata berbeda, masih ada beberapa pegawai yang memiliki perilaku yang kurang sopan dan juga tidak mempertanggung jawabkan kinerjanya dengan baik, sehingga hal ini tentunya akan sangat berdampak sekali kepada citra dari Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi itu sendiri.

Keyakinan yang tinggi haruslah dimiliki oleh semua anggota agar dapat mempercayai keterbukaan sehingga dapat menciptakan tindakan yang adil bagi semua masyarakat pengguna jasa layanan. Untuk mengatasi permasalahan sangat dipengaruhi oleh budaya yang dijadikan pedoman hidup dan strategi baik secara kelompok maupun individu. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menyusun laporan ini dengan judul **“Budaya Organisasi Sebagai Pembentukan Citra Aparatur Sipil Negara di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi”.**

## **Fokus Penelitian dan Rumusan Masalah**

### **Fokus Penelitian**

Masih banyak dinas atau instansi pemerintah yang memiliki citra yang baik dimata masyarakat, padahal seharusnya dinas atau instansi pemerintah merupakan contoh organisasi yang baik bagi masyarakat karena pada dasarnya instansi ini dibentuk untuk melayani masyarakat dengan baik dan professional. Budaya kerja pun sangat berpengaruh kepada pegawai,seperti hal nya dalam perilaku pegawai,peraturan instansi,peraturan dalam berpakaian,produktivitas pegawai, kinerja dan pelayanan. Hal inilah yang menjadi permasalahan menarik untuk diteliti, maka fokus penelitian yang diteliti adalah Budaya Organisasi Sebagai Pembentukan Citra Aparatur Sipil Negara di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang peneliti paparkan diatas, peneli menarik rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi budaya organisasi dalam membentuk citra aparatur sipil negara di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana penerapan budaya organisasi di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olaharaga Kabupaten Bekasi?

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menjelaskan bagaimana Budaya organisasi yang diterapkan dalam membentuk citra aparatur sipil negara di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui hambatan dalam penerapan budaya organisasi di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi.

## **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis, Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitan ini, sebagai berikut :

1. Secara Teoritis,
2. hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang berkaitan dengan Ilmu Administrasi Publik khususnya yang menyangkut Budaya Organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan pengetahuan dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan budaya organisasi.
4. Secara Praktis
5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan alternatif pemikiran atau pertimbangan bagi para pengambil keputusa ( *decision maker* ) terutama dalam memecahkan serupa dan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian akademis dimasa yang akan datang.
6. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pegawai di Dinas Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bekasi sebagai bahan masukan tentang pentingnya peningkatan kualitas budaya organisasi