**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang pada umumnya, dikarenakana sekelompok orang tersebut bisa bekerja sama dan akan lebih mudah melakukan pekerjaannya tersebut bila dibandingan mengerjakannya dengan sendiri. Dapat dikatan, bahwa organisasi merupakan sebuah wadah untuk mecapai tujuan, karena itu organisasi dapat mengejar tujuan dan sasaran yang dilakukan secara bersama. Organisasi adalah peran subyeknya pelaksana kebijakan agar organisasi berjalan dengan baik maka harus berani dalam menghadapi perubahan.

Organisasi akan sangat bergantung pada pegawai berperilaku dan mengembangkan kemampuannya, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Pegawai memiliki karekter yang berbeda satu sama lain, meskipun memiliki tugas yang sama namun proses yang dijalankan akan berbeda, misalnya tingkat kecerdasan, perilaku pegawai, problematika, dan masih banyak lagi hal yang mempengaruhi dalam berperilaku didalam sebuah organisasi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas tersebut menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan perilaku organisasi. Perilaku organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Perilaku organisasi mengandung nilai yang harus dipahami, dijiwai dan dipraktikan Bersama oleh semua yang terlibat didalamnya.

Perilaku organisasi dapat memainkan peranan penting dalam keberhasilan kerja, peran perilaku suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja dari suatu unit kerja, hal ini disebabkan faktor kemampuan atau kecakapan tergantung dari bagaimana perilaku organisasi, serta menyebabkan para pekerjaan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Maka dari itu sangat diperlukan seseorang untuk tahu dan mengerti apa itu kepribadian, baik dari segi pengertian faktor dan lain lain.

Organisasi disoroti sebagai tempat penyelenggaraan berbagai kegiatan dengan penggambaran yang jelas tentang hirarki kedudukan, jabatan serta jaringan wewenang dan tanggung jawab (struktur). Sedangkan dalam pendekatan perilaku menyoroti organisasi sebagai suatu organ yang dinamik, dicerminkan dari adanya kegiatan manusia sebagai anggota organisasi. Sumber daya manusia, merupakan salah satu unsur sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia adalah motor penggerak dari organisasi.(Muliawaty, 2017)

Kinerja adalah proses kerja yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan ukuran yang berlaku sehingga dapat mengekspresikan potensi seseorang dalam tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri sendiri. Dan kinerja sangatlah penting karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi.

PT.Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) atau “Perseroan“ adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api Indonesia. Bidang usaha yang diselenggarakan oleh Persero ini adalah dalam bentuk pelayanan jasa transportasi perkeretaapian kepada masyarakat luas. PT.KAI (Persero) adalah perusahaan *Non Listen* sehingga baik masyarakat, Direksi maupun Dewan Komisaris PT.KAI (Persero) tidak mempunyai kepemilikan saham atas perseroan. Kepemilikan saham seluruhnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 03 Februari 1998 Perusahaan Umum Kereta Api atau PERUMKA berganti status menjadi PT.Kereta Api Indonesia (Persero) sampai dengan saat ini. Segala bentuk penyediaan, pengaturan, pengoperasian dan pengurusan terhadap perseroan ini sudah diatur didalam Undang - undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2007 Tentang Perkeretaapian Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2009 Tentang Penyelenggaraan Perkertaapian. Yang antara lain memiliki tujuan, tugas, dan fungsinya sebagai operator perkertaapian di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) beroperasi sebagai lembaga bisnis yang berorientasi laba. Untuk tetap menjalankan sebagai misinya sebagai organisasi pelayanan publik, pemerintah menyediakan dana Public Service Organization (PSO).

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Pasal 1 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme menyatakan bahwa Penyelenggara Negara yang bersih adalah Penyelenggara Negara yang menaati asas-asas umum penyelenggaraan negara dan bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta perbuatan tercela lainnya.

Dilatar belakangi dengan terbitnya peraturan BUMN Nomor: Per 01/MBU/2011 tanggal 11 tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) pada BUMN sebagiaman telah diubah terakhir dengan Peraturan Mentri BUMN Nomor: PER 09/MBU/2012 tentang Indikator/ parameter penilian dan evaluasi atas penerapan Tata Kelola Perusahaan yang baik (Good Corporate Governance) pada BUMN, manajemen perusahaan melaksanakan penerapan Sistem Manajemen Mutu melalui penyusunan peraturan direksi yang diharapkan seluruh lini perusahaan dapat memahami dan menerapkan system manajemen mutu dengan baik.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menunjukan bahwa kinerja masih rendah hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. **Kualitas Kerja**, yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kualitas kerja di unit USQ PT KAI tergolong kurang baik yaitu masih belum optimal kesadaran pegawai terhadap pedoman perilaku dalam integritas pegawai dalam mewujudkan perusahaan yang berintegritas, pegawai masih kurang dalam melaksanakan komitmen yang telah dibuat. Misalnya dalam mendata laporan tahunan annual report tahun 2017 tetapi baru selesai di data pada tahun 2019.

Berdasarkan indikator permasalahan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah, diduga disebabkan oleh perilaku organisasi yang belum maksimal dalam pekerjaannya, yang meliputi prinsip sebagai berikut:

1. **Kurangnya Sikap dan perilaku pegawai**, belum optimalnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai di unit USQ PT KAI menunjukan sikap dan perilaku dari pegawai belum maksimal. Contohnya berdasarkan pengamatan, masih kurangnya sikap tegas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diemban nya seperti ketepan waktu dalam menyelesaikan laporan tahunan yang akan di arsipkan oleh petugas USQ untuk diserahkan ke unit document.

Berdasarkan data yang didapat peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan peneliti yang berjudul **“Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Unit USQ PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”.**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Unit USQ PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ?
2. Faktor apa saja yang menjadi hambatan dari Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Unit USQ PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ?
3. Bagaimana mengatasi hambatan dari Perilaku Organisasi Terhap Kinerja Pegawai di unit USQ PT Kereta Api Indonesia ?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Memperoleh data dan menganalisis mengenai pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di unit USQ PT Kereta Api Indonesia (Persero).
6. Agar mengetahui faktor apa saja yang menjadi hambatan dari Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Unit USQ PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
7. Agar mengetahui bagaimana mengatasi hambatan dari Perilaku Organisasi Terhap Kinerja Pegawai di unit USQ PT Kereta Api Indonesia.
8. **Kegunaan Penelitian**
9. Teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori khususnya menyangkut Perilaku Organisasi yang peneliti peroleh selama perkuliahan dijurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan
10. Praktis : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan kritikan bagi pemerintah ataupun lembaga lain yang membutuhkan terhadap permasalahan mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Serta menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia.
11. Peneliti : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman ilmu yang di dapat khususnya mengenai Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia (Persero).