

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi Pemerintahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya selalu berusaha memberikan upaya maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuannya Instansi pemerintahan perlu terus memperhatikan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Dalam instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dan individu yang bekerja sebagai aktivis suatu organisasi yang akan berperan sebagai yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pariwisata merupakan sebuah aset yang sangat penting di suatu negara ataupun daerah yang harus di jaga dan terus di kembangkan. Selain itu pariwisata juga merupakan Langkah besar suatu negara dalam mengembangkan dari sisi perekonomian negara ataupun daerah. Peluang bisnis dari bidang pariwisata tentunya Langkah yang sangat bagus dan tepat, perlu kita ingat sebagai publik bahwa para masyarakat rela menghabiskan waktunya, meinggalkan pekerjaan, meninggalkan rumah, mengeluarkan uang yang jumlah nya cukup besar, hanya untuk pergi berlibur dan untuk menghabiskan waktu luang Bersama keluarga. Pariwisata merupakan salah satu bidang yang cukup pesat perkembangannya di

Indonesia dan salah satu penyumbang bagi kas daerah maupun negara. Destinasi wisata di kota Bandung ini menjadi favorit para wisatawan, sehingga wisata di kota Bandung ini harus bisa maju dan berkembang. Destinasi wisata kota Bandung selama ini dijadikan destinasi wisata baik wisata alam maupun kuliner sehingga ingin tau perkembangan destinasi wisata kuliner kota Bandung serta pengunjung di kota Bandung. Pariwisata Kota Bandung sendiri dikelola dibawah naungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Sehingga julukan bagi Kota Bandung sebagai kota pariwisata yang memiliki daya tarik tersendiri bagi wisatawan. Terbukti dengan kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara yang hampir setiap tahun mengalami peningkatan jumlahnya. Sehingga Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini harus dapat meningkatkan kinerja agar fasilitas dan pelayanan terhadap pariwisata di Bandung ini berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas internasional. Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Didirikannya perusahaan pun mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan

atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung merupakan salah satu Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang kebudayaan, pariwisata dan ekonomi kreatif. Kedudukan dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menyelenggarakan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.

Rincian mengenai susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi perangkat daerah tersebut diuraikan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 65 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung beralamat di Jl. Ahmad Yani No.277, Babakan Surabaya, Kiaracondong, Cihapit, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40281.

Sumber daya manusia yang ada di dalam instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), menurut Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Terlihat

bahwa kedudukan atau status jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem birokrasi selama ini belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional.

Tabel 1.1

Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Kota Bandung tahun 2022

Jenis Wisatawan	Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Kota Bandung tahun 2022
Wisatawan Mancanegara	22.450
Wisatawan Domestik	3.653.189
Jumlah	3.675.639

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
https://disbudpar.bandung.go.id/c_umum

Berdasarkan pada tabel 1.1 Kota Bandung memiliki kunjungan wisata berjumlah 3.675.639 orang yang dimana terdiri dari wisatawan domestik dan wisatawan mancanegara jumlah tersebut termasuk tinggi maka dari itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung harus meningkatkan pelayanan kinerjanya. Dan setiap bulan dan tahunnya akan terus meningkat dikarenakan kota bandung ini termasuk kota wisata dan wisata kulinernya yang melimpah sehingga banyak diminati oleh masyarakat baik wisatawan mancanegara maupun wisatawan domestik. oleh karena itu setiap kunjungan dikelola oleh Dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung maka dari itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini harus bisa mengelola pariwisata kota bandung ini dengan baik. Sehingga wisatawan dan kebudayaan di Kota Bandung ini semakin berkembang dan semakin banyak pengunjung yang datang sehingga Kota Bandung lebih dikenal dengan kota wisatawan oleh masyarakat.

Berikut pengukuran skala penilaian mutu pelayanan dan kinerja unit pelayanan Pegawai Negeri Sipil pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Bandung adalah terlihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Skala Penilaian Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan Pegawai Negeri Sipil Kota Bandung Pada Tahun 2022

	Kategori	Rata-Rata % Capaian
1.	Sangat Baik	> 90
2.	Baik	75,00 – 89,99
3.	Cukup	65,00 – 74,99
4.	Kurang	50,00 – 65,99
5.	Sangat Kurang	0 – 49,99

Sumber : <https://ppid.bandung.go.id>

Dibawah ini adalah hasil pengukuran penilaian kinerja sasaran Pegawai Negeri Sipil pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah di Kota Bandung pada tahun 2022.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Pencapaian Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung

No	Unsur-Unsur Di Nilai	Target (%)			Pencapaian (%)		
		Tahun			Tahun		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	SKP				50,58	50,60	45,23
2.	Perilaku Kerja	100	100	100	33,08	30,27	29,70
Jumlah					83,66	80,87	74,93
Kategori					Baik	Baik	Cukup
SKP = Sasaran Kerja Pegawai							
Jumlah = SKP + Perilaku Kerja							

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung 2023

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pada tabel diatas kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mengalami penurunan kinerja pegawai

dari tahun 2020-2022 sehingga kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata harus meningkatkan kinerjanya.

Untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung ini maka dilakukan pembagian kuesioner pra survey kepada 30 responden yaitu karyawan secara acak di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pra Survey Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas	4	6	4	5	11	30	77	2,56
2.	Kuantitas	2	9	2	10	7	30	79	2,63
3.	Tanggung Jawab	1	5	15	6	3	30	85	2,83
4.	Kerjasama	5	4	5	9	7	30	81	2,7
5.	Inisiatif	4	4	11	7	4	30	87	2,9
Skor Rata-rata									2,72

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan tabel 1.4 nilai rata-rata hasil jawaban responden mengenai kinerja pegawai sebesar 2,72. Apabila dilihat dari garis kontinum berada di posisi kurang baik. Terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu kualitas dengan skor rata-rata 2,56 , kuantitas dengan skor rata-rata 2,63 dan kerja-sama dengan skor rata-rata 2,7. Hal itu menunjukkan kemampuan kerja pegawai masih rendah, penyelesaian pekerjaan yang masih belum tepat waktu dengan yang telah ditetapkan dan kurangnya sikap kerja sama pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap instansi karena akan menghambat berjalannya suatu tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan motivasi kepada pegawai, memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya.

Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Menurut Enjang Sudarman (2018) mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan menurut mutia (2018), menurut maulina (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja ialah variabel *self efficacy* dan sulaefi (2017) Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, Selanjutnya menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1.5
Pra Survey Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja pegawai

No	Variabel	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata- Rata
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	9	15	6	0	0	123	4,1
		Kebutuhan Akan Afiliasi	5	17	8	0	0	117	3,9
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	8	19	3	0	0	125	4,16
Skor rata-rata									4,05
2.	Disiplin Kerja	Ketepatan Waktu	8	15	7	0	0	121	4,0
		Ketaatan Terhadap Peraturan	9	15	6	0	0	123	4,1
		Tanggung jawab Kerja	9	11	10	0	0	119	3,96
		Tugas dan Kewajiban	8	16	6	0	0	122	4,06
Skor rata-rata									4,03
3.	Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	5	19	6	0	0	119	3,96
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung	10	13	4	3	0	120	4,00
		Kompensasi Non-Finansial	10	18	2	0	0	128	4,26
Skor rata-rata									4,07
4.	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	2	3	5	15	5	72	2,4
		Memperhatikan Detail	2	5	3	14	6	73	2,43
		Orientasi Pada Hasil	2	6	13	9	0	91	3,03
		Orientasi Individu	3	5	15	5	2	92	3,06
		Orientasi Pada Tim	4	6	3	7	10	77	2,56
		Keagresifan	0	6	16	4	4	84	2,8
		Stabilitas	3	5	8	12	2	85	2,83
Skor rata-rata									2,73
5.	Promosi Jabatan	Kesempatan	4	17	4	1	4	106	3,53
		Kemampuan	8	16	3	3	0	119	3,96
		Keadilan	12	15	2	1	0	128	4,26
		Prosedur	11	12	5	2	0	122	4,06
Skor rata-rata									3,95
6.	Kepemimpinan	Pengaruh Idealis	6	18	4	2	0	118	3,93
		Motivasi yang Menginspirasi	5	16	6	3	0	113	3,76
		Simulasi Kecerdasan	7	16	3	2	2	114	3,8

No	Variabel	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata- Rata
		Pertimbangan Individual	4	15	6	3	2	106	3,53
Skor rata-rata									3,5
7.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	9	17	4	0	0	125	4,16
		Lingkungan Non-Fisik	8	16	6	0	0	122	4,06
Skor rata-rata									4,11
8.	<i>Self Efficacy</i>	<i>Level</i>	0	3	2	15	10	58	1,93
		<i>Strength</i>	5	9	1	4	11	83	2,76
		<i>Generality</i>	0	4	1	17	8	61	2,03
Skor rata-rata									2,24
Jumlah Skor = Nilia F									
Rata-rata = Total : Jumlah Karyawan (30)									
Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator									

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel Budaya Organisasi dengan hasil skor rata-rata 2,73 dan *Self Efficacy* dengan hasil rata-rata skor sebesar 2,24. Dengan begitu dapat diketahui bahwa yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung belum berada pada rentang nilai sangat baik adalah Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*.

Budaya Organisasi. “budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel budaya organisasi yang bermasalah dalam pra survey dengan menyebarkan kepada 30 orangkaryawan pada Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pra Survey Variabel Budaya Organisasi
Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata- Rata
Inovasi dan Pengambilan Risiko	2	3	5	15	5	72	2,4
Memperhatikan Detail	2	5	3	14	6	73	2,43
Orientasi Pada Hasil	2	6	13	9	0	91	3,03
Orientasi Individu	3	5	15	5	2	92	3,06
Orientasi Pada Tim	4	6	3	7	10	77	2,56
Keagresifan	0	6	16	4	4	84	2,8
Stabilitas	3	5	8	12	2	85	2,83
Skor rata-rata							2,73

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 2,73 hal ini merupakan kategori kurang baik. Terdapat tujuh dimensi dalam variabel budaya organisasi dan dimensi yang memiliki skor rendah dibawah skor rata-rata adalah dimensi inovasi dan pengambilan risiko dengan rata-rata 2,4 yaitu kurangnya keinginan pegawai dalam berinovasi serta kurangnya keberanian karyawan dalam mengambil risiko terhadap pekerjaan yang diberikan. Kemudian pada dimensi memperhatikan detail dengan skor rata-rata 2,43, dimana kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terakhir dimensi orientasi pada tim dengan skor rata-rata 2,56 yaitu kurangnya kerjasama dengan tim atau rekan kerja sehingga mengalami hambatan dalam penyelesaian tugasnya.

Selain melakukan pra survey untuk memperkuat penelitian maka dilakukan wawancara dengan Kepala Sumber Daya Manusia Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata kota Bandung , dimana masih terdapat karyawan yang memiliki keberanian dalam mengambil risiko dari tugas yang diberikan rendah sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh individu tersebut dipindah tugaskan kepada karyawan yang lain. Masih terdapat karyawan yang bekerja tidak secara

maksimal dalam penyerahan tugas laporan sehingga menyebabkan terhambatnya pada pencapaian target yang diinginkan oleh organisasi. Selain itu masih kurangnya kepedulian antar karyawan, dan kurangnya kerjasama tim sehingga mengakibatkan target yang diinginkan sulit tercapai.

Self efficacy ialah keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya. Dan *Self Efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku dalam menyelesaikan tugas, sehingga *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data yang diperoleh dalam hasil kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung yaitu *Self Efficacy* dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Pra Survey Variabel *Self Efficacy*
Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung

Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	TS (1)	Total	Rata- Rata
<i>Level</i>	0	3	2	15	10	58	1,93
<i>Strength</i>	5	9	1	4	11	83	2,76
<i>Generality</i>	0	4	1	17	8	61	2,03
Skor rata-rata							2,24

Sumber : Hasil olah data Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel *self efficacy* memiliki skor rata-rata sebesar 2,24. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel *self efficacy* dan dimensi yang memiliki nilai dibawah skor rata-rata yaitu dimensi *level* dengan skor rata-rata 1,93 dan dimensi *generality* dengan skor rata-rata 2,03. Dimensi *level* berkaitan dengan taraf kesulitan tugas

dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya. Pegawai merasa kurang atau tidak mampu untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang sulit. dan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit tersebut cenderung meminta langsung bantuan terhadap orang lain tanpa mencobanya sendiri terlebih dahulu. Adapun dimensi *generality* yaitu masih terdapat kurangnya keyakinan pegawai untuk mampu dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai bidang pekerjaan yang memiliki *range* luas.

Selain melakukan pra survey untuk memperkuat landasan dalam pelaksanaan penelitian maka dilakukan wawancara dengan penata kepegawaian di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung berkaitan dengan *self efficacy* pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung masih terdapat karyawan yang merasa kurang yakin terhadap diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya dengan berbagai tingkat kesulitan pada pekerjaan yang diberikan dan karyawan yang merasa kurang yakin dalam memotivasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi diyakini mampu melaksanakan tugas yang lebih baik disebabkan karena karyawan tersebut memiliki motivasi yang kuat, mampu mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah. Dengan rendahnya keyakinan diri dari seseorang untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas maka akan menghambat kinerja dari orang tersebut dan menghambat organisasi mencapai

tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai kinerja karyawan yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diduga dimensi Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* yang menjadi faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan, sudah banyak yang dipakai oleh peneliti lain untuk meneliti skripsi, tetapi untuk semuanya dijadikan dalam satu kajian yang terikat itu belum ada, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengambil topik kajian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”** dengan harapan agar mengetahui bagaimana keadaan yang sebenarnya terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan sebagai langkah awal yang digunakan untuk merumuskan dan mendefinisikan mengenai permasalahan yang bertujuan untuk memudahkan dan memahami hasil penelitian.

Permasalahan dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Pembahasan mengenai identifikasi dan rumusan masalah akan diketahui lebih rinci dibawah ini

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kinerja Pegawai
 - a. Kemampuan kerja pegawai masih rendah
 - b. Penyelesaian pekerjaan yang masih belum tepat waktu dengan yang telah ditetapkan
 - c. Kurangnya sikap kerjasama pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Budaya Organisasi
 - a. Kurangnya keinginan pegawai dalam berinovasi serta Kurangnya keberanian pegawai dalam mengambil risiko terhadap pekerjaan yang diberikan
 - b. Kurangnya ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - c. Kurangnya kerjasama tim atau rekan kerja sehingga mengalami hambatan dalam penyelesaian tugasnya.
3. *Self Efficacy*
 - a. Terdapat karyawan yang masih kurang atau tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit
 - b. Kurangnya keyakinan karyawan untuk mampu dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai bidang yang memiliki *range* luas

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Budaya Organisasi Pada Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

2. Bagaimana *Self Efficacy* pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung
4. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Budaya Organisasi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
2. *Self Efficacy* pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung
3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung
4. Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya.

Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini untuk pengembangan dan pengetahuan, yaitu diharapkan dapat memperkaya ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, *Self efficacy* dan Kinerja Pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah
 - b. Peneliti lebih memahami mengenai Budaya Organisasi dan self efficacy
 - c. Peneliti dapat menilai secara langsung kinerja pegawai di dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung
2. Bagi Perusahaan
 - a. Peneliti dapat membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan budaya organisasi di dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung
 - b. penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan *Self Efficacy* di dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung
 - c. Sebagai bahan pertimbangan instansi untuk memecahkan masalah mengenai Kinerja Pegawai dengan kondisi Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*.
3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi sebagai bahan referensi mengenai Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.
- b. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.