BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan, dan kreatifitas seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya tidak terlepas dari sikap pengembangan dan potensial yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang perusahaan agar lebih kompetitif.

Keberadaan Sumber Daya Manusia yang bagus memiliki pengaruh yang cukup besar pada saat ini, hal ini dikarenakan perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang dapat ditransformasikan ke dalam sebuah tindakan agar tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk dapat tumbuh dan berkembang maka sebuah perusahaan harus dapat mencari, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan (H.Abdul Hamid, S, 2020).

Kinerja adalah salah satu indikator bagaimana seorang pegawai dinilai baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, dalam prakteknya tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja dari para pegawai harus mendapatkan perhatian, sebab menurunnya kinerja pegawai akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja dengan metode dalam ilmu sumber daya manusia (Silabus.web.id, 2022).

Perkembangan dunia olahraga dan kepemudaan saat ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Peningkatan partisipasi masyarakat terhadap kegiatan olahraga dan pemberdayaan pemuda menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun, pada tahun 2024, berbagai tantangan masih menghambat kemajuan, seperti kurangnya fasilitas olahraga yang memadai dan keterbatasan pendanaan untuk program-program pengembangan pemuda. Kondisi ini turut dipengaruhi oleh lemahnya sinergi antara pemerintah, organisasi kepemudaan, dan komunitas olahraga dalam menciptakan program-program yang inovatif dan berkelanjutan. Kurangnya kualitas layanan juga menjadi faktor yang menghambat daya tarik program pengembangan pemuda dan olahraga di Provinsi Jawa Barat dibandingkan dengan daerah lainnya. Berikut Tabel 1.1 adalah data perbandingan nilai evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan provinsi Jawa Barat

**Tabel 1. 1 Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Provinsi Jawa Barat Tahun 2023-2024**

No	Nama Instansi	Nilai (%)
1	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah	70,00
2	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	86,18
3	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	83,88
4	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	74,97
5	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jawa Barat	82,63
6	Badan Penanggulangan Bencana	82,49
7	Badan Kepegawaian Daerah	79,76
8	Dinas Penanaman Modal Dan Perijinan	87,66
9	Dinas Pendapatan	84,30
10	Dinas Perhubungan	87,15
11	Dinas Kesehatan	86,60
12	Dinas Perkebunan	86,55
13	Dinas Komunikasi dan Informatika	85,33
14	Dinas Sumber Daya Air	84,87
15	Dinas Sosial	79,59
16	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	59,16
17	Dinas Kelautan dan Perikanan	79,03
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	83,84
19	Dinas Pendidikan	83,79
20	Dinas Perumahan dan Permukiman	83,74
21	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	68,65
22	Dinas Lingkungan Hidup	83,54
23	Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	83,38
24	Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang	67,11
25	Dinas Perindustrian dan Perdagangan	83,10
26	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	75,82
27	Dinas Kehutanan	81,64
28	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	81,57
29	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	78,17
30	Dinas Pemuda dan Olahraga	58,65
31	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	81,45
32	Dinas Perpustakaan dan Arsip	70,51
33	Inspektorat	89,64
34	Koperasi dan Usaha Kecil	82,37
35	Satuan Polisi Pamong Praja	59,37
36	Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	81,05
37	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	84,66

Sumber: Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai perbandingan nilai evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023- 2024 terdapat 37 instansi pemerintah di Jawa Barat dengan berbagai jenis kategori pencapaian masing-masing instansi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat berada pada kategori kurang dengan nilai 58,65. Pada penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dikarenakan sesuai dengan nilai evaluasi yang diperoleh memiliki nilai terendah dengan nilai 58,65. Pada tabel 1.1 dengan kategori kurang, yang artinya instansi ini harus lebih meningkatkan nilai evaluasi agar lebih kompetitif dibandingkan dengan satuan kerja perangkat daerah yang lain.

Dinas Pemuda dan Olahraga Jawa Barat merupakan salah satu dinas yang sangat penting di lingkup Jawa Barat, karena meliputi kepemudaan dan keolahragaan dan menjadi representasi bagaimana kemajuan pemuda dan olahraga di Jawa Barat. Olahraga menjadi hal yang sangat penting di zaman yang serba modern ini, karena olahraga saat ini menjadi kebutuhan yang harus di penuhi oleh tiap masing-masing individu khususnya warga Jawa Barat. Kegiatan olahraga bisa mencakup berbagai cabang dan berbagai tujuan bagi setiap orang tergantung kebutuhan masing-masing individu. Adapun yang menjadikan olahraga sebagai gaya hidup untuk penunjang kesehatan. Dan ada juga yang melakukan kegiatan olahraga sebagai penunjang untuk kesehatan dari mulai menurunkan berat badan, proses penyembuhan ketika mengidap penyakit tertentu, dan pada intinya olahraga ini untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik.

Untuk menunjang keberhasilan peran lembaga pemerintah maka lembaga tersebut harus melakukan pengembangan pada sumber daya manusia aparatur. Dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur ini tentunya harus mempunyai tuntutan pada kewajiban setiap lembaga untuk merencanakan bagaimana model pengembangan sumber daya manusia yang akan diterapkan nantinya serta memasukan rencana anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur pada rencana anggaran lembaga yang akan dibelanjakan pada setiap tahunnya. Disamping itu kerjasama antar lembaga pemerintah juga sangat diperlukan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah sehingga saling koordinasi untuk dapat tercapainya aparatur yang berhasil.

Di dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik

dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. Untuk mencapai suatu tujuan instansi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, ketaatan dan tanggung jawab atas segala pekerjaan yang telah diberikan dan telah dikerjakan. Instansi diharapkan mampu menjaga ataupun memotivasi pegawai agar produktivitasnya stabil karena hal tersebut mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya supaya prestasi kerja dan kinerja dalam perusahaan bisa terpenuhi.

Adapun Menurut Wilson Bangun (2018: 233-234) pada artikel (Darmawan, 2020) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat dimensi kinerja pegawai yaitu Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, kemampuan Kerjasama. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai dispora lebih jauh penulis menulis melakukan pra survei terhadap 30 responden, menggunakan kuesioner dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kualitas Pekerjaan	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	9	6	5	7	3	101	3,36

2	Ketepatan Waktu	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.	5	8	6	7	4	93	3,1
		Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	6	5	4	8	7	85	2,8
3	Kehadiran	Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya	8	6	7	4	5	102	3,4
4	Kemampuan Kerja Sama	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	0	9	8	8	5	81	2,7
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja								3,072	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survey, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa Dimensi Kinerja Pada tabel Diatas mempunyai skor rata-rata 3,072. Maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat belum optimal. Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu kemampuan kerja sama, yang artinya kerja sama antar pegawai masih kurang baik. Dengan begitu hal ini dapat berimbas pada tidak sesuai nya pencapaian target kerja yang sudah di tetapkan. Instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja sama secara optimal sehingga mendapatkan kinerja yang baik bagi instansi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga harus sangat diperhatikan untuk mencapai kan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2019:189-93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Untuk

memperjelas penyebab utama rendahnya kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa barat perlu di teliti lebih lanjut mengenai faktor faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Penulis melakukan survei pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat dengan hasil sebagai berikut

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	8	5	7	6	5	97	3,23
	Keagresifan	5	10	5	5	5	86	2,86
	Kepribadian	5	5	6	9	5	86	2,86
	Orientasi Tim	6	5	8	8	3	93	3,1
	Performa	5	7	10	6	2	83	2,76
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							2,95	
Loyalitas	Kepatuhan	8	7	7	4	4	101	3,36
	Tanggung jawab	4	10	8	5	3	97	3,23
	Integritas	10	10	4	3	3	111	3,70
Skor Rata-rata Loyalitas							3,43	
Disiplin Kerja	Ketaatan Waktu	5	5	5	6	9	97	3,23
	Penggunaan Waktu	10	10	3	2	5	72	2,40
	Tanggung Jawab	5	5	6	9	5	86	2,86
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							2,83	
Lingkungan Kerja	Penerangan tempat kerja	10	17	3	0	0	127	4,23
	Tata Warna	4	6	13	4	1	92	3,06
	Suhu Udara	5	8	14	2	1	104	3,46
	Kelembapan Udara	10	10	4	3	3	101	3,36
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,52	
Kepuasan Kerja	Upah	8	9	7	3	3	106	3,53
	Rekan Kerja	9	8	7	4	2	108	3,60
	Pekerjaan	9	9	7	3	2	110	3,67
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja							3,6	
Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	6	13	3	5	3	104	3,47
	Pengakuan atasan	6	10	10	2	2	106	3,53
	Pekerjaan itu sendiri	8	9	7	4	2	107	3,57
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja							3,52	
Kompetensi	Keterampilan menjalankan tugas	5	5	5	10	5	95	3,17
	Mengelola tugas	4	6	10	4	6	92	3,06

	Mengambil tindakan	0	5	15	10	0	95	3,17
--	--------------------	---	---	----	----	---	----	------

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survey, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi variabel tersebut yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dikarenakan memiliki nilai yang terendah dibandingkan variabel-variabel yang lainnya. Dari variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Disiplin Kerja memiliki nilai 2,83, Budaya Organisasi memiliki nilai 2,95 Maka kedua variabel inilah yang memiliki pengaruh besar dari kinerja pegawai. Untuk lebih jelas mengenai variabel tersebut berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survey di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang diperoleh peneliti mengenai dimensi Disiplin Kerja, Menurut Afandi (2021:21) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja dan dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Ketaatan waktu	Tiba di kantor sebelum jam kerja akan dimulai	4	8	6	5	7	87	2,9

2	Penggunaan waktu	Mentaati aturan jam masuk kerja perusahaan.	4	8	7	5	6	89	2,96
		Saya selalu hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan	4	8	10	5	3	95	3,16
3	Tanggung jawab kerja	Melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab	5	8	12	4	1	102	3,4
		Saya melakukan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan	5	5	11	7	2	94	3,13
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja								2,83	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra survey, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan hasil pra survei Disiplin Kerja di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat memperoleh nilai rata rata 2,83 Hal ini terlihat dari dimensi terendah yaitu pengaruh dimana pegawai masih lalai dalam datang tepat waktu saat ke kantor. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat adalah Budaya Organisasi. Menurut Edison dalam Sumaila (2022:29) mengemukakan indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi tim. Budaya organisasi dapat diartikan suatu perilaku/ tingkah laku dan karakteristik dari sebuah organisasi tersebut selain itu juga sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi penting, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terjadi dalam tata 11 cara organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para pegawai didalam organisasi. Budaya organisasi yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi

perusahaan menjadi kuat dan stabil serta tercapainya tujuan perusahaan. Berikut ini merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra-survey yang telah dilakukan, dan data tersebut dirangkum serta disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata Skor
			SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
1	Kesadaran diri	Kesadaran diri bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan saya.	9	4	5	8	4	96	3,2
2	Keagresifan	Menetapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan dan mengerjakannya dengan antusias.	8	5	5	5	7	92	3,06
3	Kepribadian	Saya selalu menghormati, peka dan terbuka terhadap kepuasan setiap rekan kerja.	7	6	8	6	3	98	3,27
4	Orientasi Tim	Saya selalu berusaha untuk bekerja dan	5	8	12	5	2	102	3,40

Sumber: Hasil Olah data kuesioner pra-survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra survei Budaya Organisasi di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat memperoleh nilai rata-rata 2,93 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Dengan seiring

berjalannya waktu kerja, setiap pegawai memiliki kesempatan untuk menjalin hubungan yang baik antar pegawai, sehingga menghasilkan budaya organisasi baik di dalam instansi maupun diluar instansi. Terjadinya budaya organisasi yang tidak baik di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yaitu dikarenakan adanya komunikasi yang kurang baik antar sesama pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan, waktu kerja dan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak seimbang, sehingga dapat mempengaruhi dalam kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang di inginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Didukung pernyataan Menurut Dewi Atuti (2022) bahwa budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat bagaimana pegawai memandang budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota dalam organisasi yang digambarkan memiliki motivasi, komitmen dan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survei yang telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat

perusahaan masih membutuhkan peningkatan kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survei terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.1.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah adalah tahap awal dalam proses penelitian di mana peneliti mengamati dan menemukan masalah atau fenomena yang perlu diteliti lebih lanjut. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada kesenjangan pengetahuan, isu, atau tantangan yang layak diteliti. Masalah dapat diartikan sebagai suatu keadaan atau situasi yang mencerminkan adanya ketidaksesuaian atau kesenjangan yang signifikan antara apa yang telah direncanakan dengan apa yang pada kenyataannya terlaksana, antara harapan yang ingin dicapai dengan kenyataan.

1.1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang relevan dengan topik penelitian ini, yang dapat diidentifikasi untuk memberikan pemahaman lebih mendalam. Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

- a. Masih banyak pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu.

- b. Kurangnya kedisiplinan pegawai dalam mentaati peraturan jam masuk kerja.
 - c. Beberapa pegawai masih datang ke kantor tidak tepat waktu dan juga pulang kerja sebelum aturan jam pulang kantor yang ditetapkan.
2. Budaya Organisasi
- a. Kurangnya menghormati dan peka terhadap sesama rekan kerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
 - b. Masih adanya pegawai yang bekerja kurang efektif dan efisien.
 - c. Pegawai tidak merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Kinerja Pegawai
- a. Masih ada beberapa pegawai yang belum bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang memuaskan untuk instansi.
 - b. Belum mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Masih kurang dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.

1.1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dan untuk memberikan fokus yang jelas dalam penelitian ini, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang disiplin kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang budaya organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaiman tanggapan pegawai tentang kinerja pegawai di Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah di atas, serta untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis:

1. Tanggapan pegawai tentang disiplin kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
2. Tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
3. Tanggapan pegawai tentang kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.
4. Besar pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak – pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat

berguna baik secara teoritis maupun praktis, dengan adanya penelitian ini peneliti juga berharap dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi peneliti, akan tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya, jika dilihat dari kegunaan tersebut terdapat 2 aspek yaitu aspek teoritis dan praktis:

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk dapat membantu menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang pemasaran. Adapun kegunaan secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan sebuah pemikiran dalam ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Pemasaran, khususnya mengenai harga, kualitas produk dan proses keputusan pembelian.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam penyusunan penelitian selanjutnya.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah salah satu sarana bagi peneliti untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a) Bagi Akademisi

- Referensi Ilmiah: Skripsi dapat menjadi sumber literatur dan referensi dalam bidang ilmu tertentu.

- Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan praktik di bidang yang diteliti.
- Meningkatkan Reputasi Institusi: Hasil penelitian yang berkualitas dapat meningkatkan kredibilitas dan reputasi institusi akademik.

b) Bagi Perusahaan

- Strategi Inovasi: Hasil penelitian dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan produk, layanan, atau strategi bisnis.
- Sumber Rekrutmen: Menjadi indikasi kompetensi lulusan yang dapat direkrut oleh perusahaan.

c) Bagi Konsumen

- Peningkatan Kualitas Produk/Jasa: Penelitian yang berfokus pada kebutuhan atau preferensi konsumen dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas produk atau layanan.
- Peningkatan Kepuasan: Konsumen dapat merasakan manfaat dari implementasi hasil penelitian yang relevan dengan kebutuhan mereka.

d) Bagi Pemerintah

- Pembuatan Kebijakan: Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar atau rekomendasi dalam perumusan kebijakan publik.
- Pemecahan Masalah Sosial: Menyediakan data dan analisis yang berguna untuk mengatasi isu-isu sosial, ekonomi, atau lingkungan.
- Mendukung Program Pemerintah: Penelitian yang relevan dapat menjadi masukan dalam mendukung program-program pembangunan.

e) Bagi Penelitian Selanjutnya

- Landasan Ilmiah: Menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dengan memperluas atau memperdalam tema yang telah diteliti.
- Identifikasi Kesenjangan Penelitian: Skripsi membantu menemukan celah atau topik yang belum banyak diteliti.