

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan XY merupakan suatu lembaga pemerintahan yang mengatur urusan pemerintahan di bidang perhubungan. Berdasarkan peraturan Gubernur Jawa Barat No.59 Tahun 2016 pasal 2 yaitu, Dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perhubungan, meliputi sub urusan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ), sub urusan pelayaran, sub urusan penerbangan dan sub urusan perkeretaapian yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

(sumber: <http://dishub.jabarprov.go.id/profil/view/13.html>)

Peranan Perusahaan XY menjadi salah satu faktor penentu Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dengan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang meningkat dapat menjadi penopang untuk kelangsungan hidup pembangunan bangsa dan negara Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat dan Daerah Pasal 1 ayat 18 bahwa Pendapatan asli daerah, selanjutnya disebut PAD adalah pendapatan yang diperoleh daerah yang dipungut berdasarkan peraturan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu dinas yang dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui penarikan retribusi adalah Dinas Perhubungan dan Pariwisata.

(Sumber: <http://www.negarahukum.com/hukum/pendapatanasli-daerah.html>)

Untuk mencapai target Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang sudah ditentukan peraturan pemerintah, dibutuhkan sistem dan manajemen yang tepat. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai target tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Di dalam organisasi dibutuhkan kerjasama antara atasan dengan karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan di Perusahaan XY, terdapat pegawai yang terlambat setiap bulannya atau tidak datang sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan perusahaan. Rata-rata keterlambatan pegawai selama 14 bulan (Januari 2018 – Februari 2019) adalah 11% (pengisian daftar hadir masuk kerja dengan menggunakan mesin absensi *biometric* yaitu menggunakan *scan* retina mata setelah pukul 07.30 WIB dikategorikan sebagai terlambat masuk kerja).

Berikut adalah contoh perhitungan untuk rata-rata keterlambatan selama 14 bulan (Januari 2018 – Februari 2019) dengan menggunakan data yang tercantum pada lampiran (L-4) yaitu:

$$\text{Rata - rata keterlambatan/orang} = \frac{\text{Jumlah keterlambatan}}{\text{Jumlah hari kerja}} = \frac{92}{340} = 0.27$$

$$\begin{aligned} \text{Rata - rata keseluruhan keterlambatan} &= \frac{\sum \text{rata - rata keterlambatan/orang}}{\text{Jumlah pegawai}} * 100\% \\ &= \frac{0.27 + 0.11 + \dots + 0.13}{88} * 100\% = 11\% \end{aligned}$$

Dengan adanya keterlambatan pegawai setiap bulannya, pegawai sering melewatkan pertemuan pagi dan pekerjaan pegawai yang terbengkalai karena sering terlambat. Hal tersebut dapat menurunkan penilaian kinerja pegawai.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, berikut beberapa faktor penyebab pegawai terlambat sehingga menurunkan kinerja pegawai yaitu:

1. Kepemimpinan yang kurang sesuai sehingga menurunkan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi yang kurang sesuai sehingga menurunkan kinerja pegawai.
3. Kepuasan kerja yang rendah sehingga menurunkan kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja yang kurang sehingga kinerja pegawai menurun.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Berikut pembatasan masalah dalam penelitian ini, agar tetap fokus dan tidak menyimpang jauh dengan permasalahan perusahaan.

1. Penelitian hanya dilakukan di satu divisi saja yaitu divisi bidang perencanaan dan pembinaan transportasi.
2. Penelitian ini tidak membahas tentang kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan.
3. Data diperoleh gabungan dari penilaian terhadap empat atasan yang berbeda sehingga tidak dapat dilihat secara langsung variabel yang berpengaruh dari atasan yang mana.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berikut perumusan masalah dalam melakukan penelitian yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi di Perusahaan XY saat ini?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Perusahaan XY saat ini?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan XY saat ini?
4. Usulan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan XY?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berikut Tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi di Perusahaan XY.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Perusahaan XY.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan XY.
4. Untuk memberikan usulan apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan XY.

## 1.6 Sistematika Penelitian

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang akan diteliti, identifikasi masalah, pembatasan masalah yang digunakan, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori dan metode yang digunakan yang dapat membantu penulis dalam penyusunan Tugas Akhir. Teori dan metode diambil dari literatur, buku, dan dari sumber yang akurat.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang langkah-langkah penelitian berbentuk *flowchart* yang menjelaskan tiap poin dalam *flowchart*.

### **BAB 4 PENGUMPULAN DATA**

Bab ini berisi tentang data-data yang akan digunakan dalam pengerjaan Tugas Akhir.

### **BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS**

Bab ini berisi tentang pengolahan data yang akan digunakan kemudian di analisis untuk membantu memecahkan masalah dan memberikan usulan.

### **BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari bab 1 hingga bab 5, dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.