

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil dari berbagai aktivitas dan tanggung jawab yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Hasil ini biasanya dinilai dari seberapa baik tujuan tercapai, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan seberapa efisien tugas diselesaikan. Kinerja juga menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Suharyanto dalam Jufrizen (2021:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatkan kualitas layanan publik dalam instansi pemerintahan dan peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang wajib yang harus diperhatikan. Mengingat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau kompetensi individu saja, tetapi juga sangat bergantung pada lingkungan kerja termasuk budaya kerja yang mendukung terciptanya motivasi, disiplin, serta komitmen kerja.

Instansi pemerintahan berperan penting sebagai penyedia layanan publik yang paling dekat dengan masyarakat. Tugasnya tidak hanya memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, tetapi juga memastikan kualitasnya tetap terjaga. Tuntutan masyarakat di era global ini semakin tinggi, terutama terhadap

pelayanan yang profesional, terbuka, dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini mendorong instansi pemerintahan untuk terus memperbaiki kinerja karyawan dan sistem kerja yang digunakan. Peningkatan kinerja di instansi pemerintahan menjadi sangat penting karena dampaknya langsung dirasakan oleh masyarakat. Kinerja yang baik bukan semata-mata bergantung pada keahlian karyawan, tetapi juga pada budaya kerja yang dibangun dalam instansi, termasuk lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat, kedisiplinan, dan komitmen dalam melaksanakan tugas.

Salah satu nya kantor kecamatan merupakan instansi pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi dan pelayanan publik di Indonesia. Sebagai unit kerja yang berada di bawah naungan pemerintah daerah, kantor ini bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai kegiatan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan. Sehingga kinerja di sektor pelayanan publik seperti kantor kecamatan ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan pelayanan yang maksimal. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat, Kantor Kecamatan dituntut untuk beradaptasi dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Masyarakat kini mengharapkan pelayanan yang lebih cepat, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan mereka. Karyawan di haruskan untuk bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang baik. Bekerja secara cepat dan responsif, misalnya, Sumber Daya Manusia dapat menjadi salah satu solusi untuk mempercepat proses administrasi dan

mempermudah akses masyarakat terhadap layanan yang tersedia.

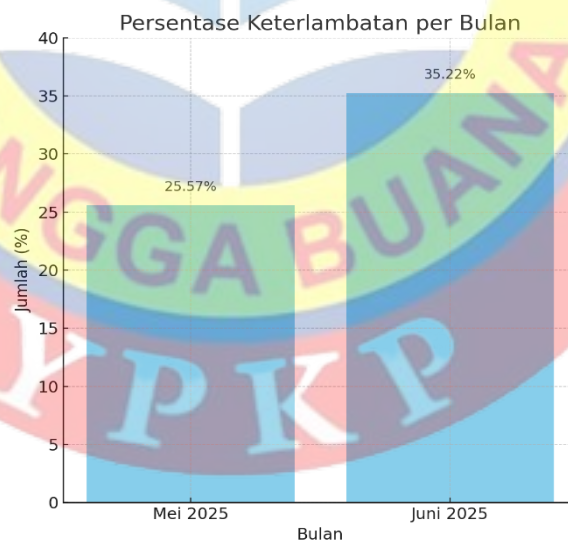
Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu alasan penting dalam kegiatan organisasi terutama karyawan kantor di seluruh kantor kecamatan. Organisasi tanpa adanya (SDM) yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik, maka seluruh kegiatan operasional kantor kecamatan tidak akan berjalan dengan efektif dan Efisien. Menurut Maradita (2023:20) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Putri Selvhia et al., (2024:90) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja di organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja individu serta keseluruhan organisasi.

Kantor Kecamatan Mandalajati, yang terletak di Jalan Pasir Impun No. 33, Karang Pamulang, Kota Bandung, Jawa Barat, berperan penting sebagai pusat pelayanan publik bagi masyarakat setempat, terutama di daerah pasir impun dan sekitarnya sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah, kantor ini bertanggung jawab untuk mengelola berbagai layanan administratif seperti : Pembuatan KTP,Pembuatan Akta Kelahiran ,izin usaha,Layanan PBB,Layanan Kesejahteraan Sosial,dan Layanan Penertiban NIB untuk UMKM. Dengan lokasi yang strategis dan aksesibilitas yang baik, Kantor Kecamatan Mandalajati berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang cepat dan efisien kepada warga

setempat. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan (Ketua ke Sejerahteraan Sosial Kecamatan), beliau mengatakan bahwa masih terdapat permasalahan sumber daya manusia, yaitu permasalahan mengenai kinerja karyawan yang kurang baik, masih terdapat beberapa karyawan di kantor kecamatan mandalajati yang sering datang terlambat pada saat masuk jam kerja, Hal itu dilakukan secara berulang sehingga menjadi kebiasaan yang sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan tersebut, Di bawah ini peneliti sajikan data keterlambatan karyawan Kecamatan Mandalajati pada bulan November 2024 Hingga Januari 2025 dapat dilihat pada Gambar 1.1. Sebagai berikut:

Gambar Diagram 1.1

**Data Keterlambatan Karyawan Kantor Kecamatan Mandalajati
Pada bulan Mei 2025 – Juni 2025**



Sumber : Data rekapitulasi absen dari kantor kecamatan mandalajati

Berdasarkan gambar diagram di atas dapat dilihat adanya keterlambatan yang cukup mencolok. Pada bulan Mei 2025 Hingga Juni 2025 dengan selisih 10%, tingkat keterlambatan pada bulan Mei berada di angka 25,57%. Namun, pada Juni 2025, angka keterlambatan meningkat signifikan hingga mencapai 35,22%. Lonjakan keterlambatan ini dapat menjadi praduga adanya permasalahan dalam kinerja yang dianut di lingkungan kantor. Peneliti juga melihat secara langsung mengenai fenomena dan kondisi kinerja yang ada di lingkungan kantor. Karyawan selalu datang terlambat pada saat jam operasional kantor dimulai, dan hal tersebut dilakukan oleh karyawan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Mandalajati mengenai kinerja, karyawan selalu tidak bekerja secara teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Peneliti mencoba melakukan prasurvei mengenai kinerja di Kantor Kecamatan Mandalajati terhadap responden sebanyak 20 orang untuk memperoleh bahwa karyawan memiliki kinerja yang belum maksimal, hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel hasil prasurvei sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Prasurvei Kinerja

NO	Pernyataan	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapih dan teliti	7	35%	13	65%
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target waktu	6	30%	14	70%
3	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen	7	35%	13	65%
4	Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan arahan dan peraturan yang berlaku	8	40%	12	60%
5	Karyawan merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerja nya	8	40%	12	60%
	Total Rata - Rata	28%		64%	
Jumlah Responden 20					

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tentang hasil prasurvei kinerja, terlihat bahwa mayoritas karyawan di Kantor Kecamatan Mandalajati belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini tercermin dari rata-rata persentase responden yang menjawab "YA" hanya sebesar 28%, sementara 64% responden menyatakan sebaliknya. Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum mampu menyelesaikan tugas sesuai target, dan karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan menurut Suharyanto dalam Jufrizen (2021:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain Kinerja, kantor kecamatan mandalati juga menunjukan permasalahan mengenai budaya kerja, budaya kerja yang berkembang saat ini tampaknya belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja secara maksimal. Salah satu persoalan yang muncul adalah munculnya kebiasaan-kebiasaan negatif di kalangan karyawan, seperti karyawan selalu datang terlambat dan hal tersebut ditiru oleh rekan kerja dan menjadi kebiasaan yang dilakukan secara berulang, karyawan tidak melakukan pola kerja secara konsisten dan terstruktur, seperti aktivitas kerja yang dilakukan masih berubah-ubah, tidak teratur, dan kurang mengikuti prosedur atau alur kerja yang sudah ditetapkan. Hal ini ditandai dengan adanya kebiasaan menunda pekerjaan, mengerjakan tugas tanpa urutan yang jelas, serta kurang memperhatikan standar waktu dan kualitas yang diharapkan. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa adanya upaya perbaikan, maka bukan tidak mungkin kualitas pelayanan publik akan semakin menurun dan berdampak pada citra institusi di mata masyarakat. Peneliti mencoba melakukan prasurevei mengenai budaya kerja kepada 20 orang responden, untuk membuktikan bahwa karyawan masih menganut budaya kerja yang kurang baik, dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Budaya Kerja

NO	Pernyataan	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Karyawan sering datang terlambat ke kantor	13	65%	7	35%
2	Karyawan merasa bahwa kebiasaan kerja yang di lakukan serupa dengan rekan kerja yang lain	13	65%	7	35%
3	Karyawan pernah meniru kebiasaan negatif dari rekan kerja yang lain	12	60%	8	40%
4	Karyawan merasa tertekan untuk mengikuti kebiasaan kerja kelompok, meskipun tidak setuju dengan kebiasaan tersebut	13	65%	7	35%
5	Karyawan sering mengulangi kebiasaan kerja yang sama setiap harinya	14	70%	6	30%
Total Rata-Rata		65%		35%	
Jumlah Responden 20					

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 tentang hasil prasurvei budaya kerja di Kantor Kecamatan Mandalajati, terlihat bahwa sebanyak 65% responden (13 dari 20 orang) mengaku sering datang terlambat ke kantor. Dan mengakui karyawan meniru kebiasaan negatif tersebut. Sementara itu, hanya 35% responden (7 orang) yang menyatakan tidak mengalami keterlambatan. Dan 40% karyawan mengaku tidak meniru kebiasaan negatif tersebut. Angka ini cukup tinggi dan menunjukkan bahwa keterlambatan sudah menjadi hal yang lumrah di lingkungan kerja tersebut. Bila kondisi ini dibiarkan tanpa penanganan, maka bukan tidak mungkin kebiasaan ini akan terus mengakar dan menjadi bagian dari budaya kerja yang negatif. Dampaknya tentu bisa merugikan bagi kinerja keseluruhan karyawan di kantor kecamatan. Hal ini sesuai menurut Hadari Nawawi dalam Kennywan Leo Arischa (2023:86) bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang

ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan dari hasil uraian di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Mandalajati”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelum nya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Mandalajati sebagai berikut :

1. Adanya budaya keterlambatan kerja di Kantor Kecamatan Mandalajati
2. Beberapa karyawan cenderung mengikuti kebiasaan negatif rekan kerja
3. Beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah di tentukan
4. Karyawan tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan penuh komitmen

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah yang telah di uraikan. Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti akan membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independet) dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan
3. Unit analisis dalam penilitian yang penulis lakukan adalah karyawan

kantor Kecamatan Mandalajati Kota Bandung

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas maka peneliti akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi budaya kerja pada karyawan di Kantor Kecamatan Mandalajati
2. Bagaimana kondisi kinerja pada karyawan kantor Kecamatan Mandalajati
3. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan kantor Kecamatan Mandalajati.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Mandalajati, sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi budaya kerja di Kantor Kecamatan Mandalajati

2. Mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi kinerja di Kantor Kecamatan Mandalajati
3. Mengukur pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Mandalajati.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, melalui penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang baik, serta bagaimana menciptakan lingkungan maupun budaya kerja yang baik, khususnya mengenai dampak nyata tentang budaya kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi akademik, penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lain yang ingin melakukan kajian lebih lanjut mengenai dimensi dan indikator budaya kerja dalam konteks organisasi pemerintahan maupun swasta.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan/ Instansi Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi Kantor Kecamatan Mandalajati sebagai bahan evaluasi terhadap budaya kerja yang selama ini diterapkan. Melalui hasil penelitian ini, pihak instansi dapat

mengetahui sejauh mana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengenali dimensi-dimensi budaya kerja yang perlu dipertahankan maupun ditingkatkan.

- b. Bagi penelitian lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan landasan awal bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya yang berkaitan dengan budaya kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Mandalajati yang berlokasi di Jalan Pasir Impun No. 33, Karang Pamulang, Kota Bandung, Jawa Barat.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025 dimulai dari bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Juli 2025, dengan jadwal penelitian sebagai berikut pada tabel 1.3

Tabel 1.3

JADWAL PENELITIAN

No	Jenis Kegiatan	Mar-10				Apr-10				Mei-10				Jun-10				Jul-10			
		Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke				Minggu Ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penentuan Objek Penelitian																				
	a. Pengajuan Judul																				
	b. Kajian Fenomena Penelitian																				
	c. Tinjauan Pustaka																				
	d. Pengolahan Data																				
	e. Sidang Usulan Penelitian																				
2	Pengolahan Analisis Data																				
	a. Hasil Analisis Data																				
	b. Kesimpulan dan Saran																				
3	Sidang Akhir																				

Sumber : Data di olah peneliti 2025