

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Umum Organisasi**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi ditingkat (BKPSDMD Kota Cimahi) merupakan perangkat daerah yang mempunyai Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja sebagai unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan organisasinya Kepala Badan dibantu oleh seorang Sekretaris Badan dan 2 Kepala Bidang yaitu Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Pendidikan Pelatihan dan Kepala Bidang Data, Kepangkatan dan Kesejahteraan serta di bantu oleh 2 Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang serta Kelompok Jabatan Fungsional. Tujuan indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kota Cimahi 2017-2022 adalah Indeks Profesionalitas ASN, dengan meningkatkan Sasaran Kerja pada Kompetensi Pegawai, Disiplin Pegawai, Kinerja Pegawai dan Mengurangi Gap Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kota Cimahi.

Berdasarkan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 2 tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Pemerintahan Kota Cimahi dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian di Sekretariat Daerah (Setda) Kota Cimahi berada dilingkup Asisten Pemberdayaan Aparatur.

Dan sejak tahun 2003 dengan ditetapkannya Peraturan Daerah (Perda) Kota Cimahi Nomor 2 tahun 2003 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Pemerintah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Tahun 2003 Nomor 2 Seri D) dan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 060/Kep.47-Ortala/2003 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Pada Lembaga Teknis Daerah Kota Cimahi dan sampai dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 9 Tahun 2008 Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2011 Nomor 116 Seri D) menjadi Kantor Kepegawaian Daerah.

Lalu berdasarkan Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 3 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 9 tahun 2009 Lembaga Teknis Daerah dan Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi tahun 2011 nomor 116 Seri D) yang ditetapkan dan diundangkan tanggal 18 Januari 2011 dan pengukuhan tanggal 24 Februari 2011 dan Keputusan Walikota Cimahi Nomor 12 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Pada Lembaga Teknis Daerah Kota Cimahi menjadi Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

Seiring berjalannya waktu dengan beban dan bobot kerja yang semakin besar dan permasalahan yang semakin kompleks serta menuju profesionalisme aparatur maka sesuai Peraturan Daerah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi tahun 2016 nomor 207) Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi disingkat (BKPSDMD Kota Cimahi) merupakan perangkat daerah yang mempunyai Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja sebagai unsur penunjang Urusan Pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah dan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan Organisasinya Kepala Badan dibantu oleh seorang Sekretaris Badan dan 2 Kepala Bidang yaitu Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Pendidikan Pelatihan dan Kepala Bidang Data, Kepangkatan dan Kesejahteraan serta dibantu oleh 2 Kepala Sub Bagian dan 6 Kepala Seksi serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Tujuan Indikator Kinerja Utama BKPSDMD Kota Cimahi 2017-2022 adalah Indeks Profesionalitas ASN, dengan meningkatkan sasaran kerja pada kompetensi pegawai, Disiplin Pegawai dan mengurangi gap tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

Dasar Hukum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Cimahi, adalah:

- a. Peraturan Daerah Kota Cimahi nomor 6 tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Cimahi (Lembaran Daerah Kota Cimahi tahun 2016 nomor 207) Perda Kota Cimahi No.6 tahun 2016.
- b. Peraturan Walikota Cimahi Nomor 33 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat.
- c. Peraturan Walikota Cimahi Nomor 39 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas pada Badan Daerah Kota Cimahi Perwal No.39 tahun 2016 & lampiran.

### **1.1.2 Visi dan Misi Organisasi**

Visi dan Misi sangat penting dimiliki sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah visi dan misi dari Pemerintah Kota Cimahi :

#### **a. Visi**

Terselenggaranya Manajemen SDM ASN yang professional efektif dan efisien

#### **b. Misi**

Meningkatkan kualitas pelayanan dan pengembangan SDM aparatur yang professional berbasis teknologi informasi.

### **1.1.3 Fungsi BKPSDMD Kota Cimahi**

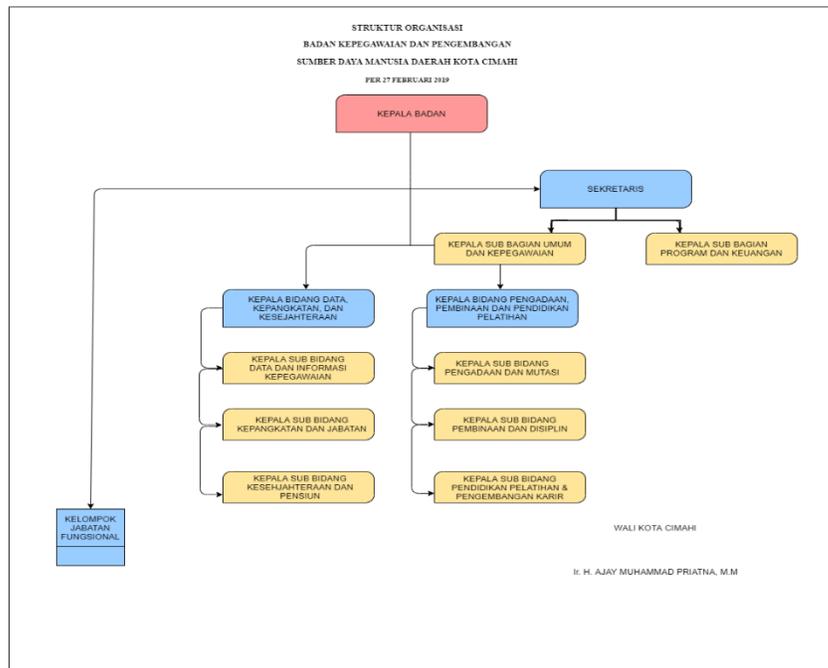
Dalam menjalankan tugasnya BKPSDMD Kota Cimahi menjalankan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- c. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan.

e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang ada di masyarakat. Dengan adanya struktur tersebut maka kita bisa mengetahui beberapa spesialisasi dari sebuah pekerjaan, saluran perintah, maupun penyampaian laporan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi memiliki struktur organisasi sebagai berikut



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKPSDMD Kota Cimahi**

*Sumber: Annual Report 2018 BKPSDMD Kota Cimahi , 2019.*

Berdasarkan Gambar 1.1 struktur organisasi BKPSDMD Kota Cimahi terdiri dari kepala badan dan sekretariat yang membawahi subbagian umum dan kepegaiawan dan subbagian program dan keuangan. Bidang data, kepegangkatan dan kesejahteraan membawahi subbidang data dan informasi kepegawaian, subbidang kepegangkatan dan jabatan, dan subbidang kesejahteraan dan pensiun. Berikut merupakan jobdesk pegawai BKPSDMD Kota Cimahi:

a. Kepala Bidang

Memimpin, mengatur, merencanakan, mengawasi, mengandalkan, membina dan mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

b. Sekretaris

Memimpin, merencanakan, mengukur, mengkoordinasikan, mengendalika, mengevaluasi dan melaporkan operasional kesekretariatan, keuangan, kepegawaian, urusan umum serta perencanaan program dan pelaporan

c. Kepala Sub bagian Program dan Keuangan

Merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas, konsultasi, mengontrol, mengevaluasi dan melaporkan urusan program dan urusan administrasi keuangan lingkup pada badan.

d. Kepala Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas, mengontrol, mengevaluasi dan melaporkan urusan kepegawaian, kehumasan dan dokumentasi, perlengkapan, perbekalan dan keperluan alat tulis kantor, ruang perkantoran pada badan.

e. Kepala Bidang Data, Kepangkatan dan Kesejahteraan

Memimpin, merumuskan, membina, memfasilitasi, mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang bidang kepegawaian dalam data, kepangkatan dan kesejahteraan.

f. Kepala Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian

Merencanakan, melaksanakan, membagi tugas, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas subbidang data dan informasi kepegawaian

g. Kepala Sub Bidang Kepangkatan dan Jabatan

Merencanakan, melaksanakan, mengontrol, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas subbidang kepangkatan dan jabatan.

h. Kepala Sub Bidang Kesejahteraan dan Pensiun

Merencanakan, melaksanakan, mengongrol, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas subbidang kesejahteraan dan pensiun.

- i. Kepala Bidang Pengadaan, Pembinaan dan Diklat  
Memimpin, merumuskan, membina, memfasilitasi, mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian dalam pengadaan, pembinaan dan diklat.
- j. Kepala Sub Bidang Pengadaan dan Mutasi  
Merencanakan, melaksanakan, membagi tugas, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas subbidang pengadaan dan mutase.
- k. Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin  
Merencanakan, melaksanakan, membagi tugas, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas subbidang pembinaan dan disiplin.
- l. Kepala Sub Bidang Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan Karir  
Merencanakan, melaksanakan, memfasilitasi, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas subbidang pendidikan pelatihan dan pengembangan karir.

Bagan struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sebagaimana dimaksud pada pasal 90 ayat (1) tercantum dalam Lampiran XXII Peraturan Wali Kota ini.

#### **1.1.4 Aplikasi Kepegawaian**

Adapun aplikasi penunjang kegiatan pegawai BPKSDMD Kota Cimahi adalah sebagai berikut:

- a. SiMAKCI  
Sistem Informasi Manajemen ASN Kota Cimahi yang merupakan sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.
- b. SiCEKAS  
Sistem Cimahi Elektronik Absensi PNS yang merupakan aplikasi yang mengelola kehadiran apel dan kerja PNS Kota Cimahi melalui mesin absensi *fingerprinth*.
- c. Aplikasi HCC  
Aplikasi Human Capital Care adalah sebuah aplikasi sebagai sarana konsultasi bidang kepegawaian bagi PNS Kota Cimahi secara online.

d. SiKACI

Sistem Informasi Kinerja ASN Kota Cimahi yang merupakan aplikasi yang dibuat untuk mengukur kuantitas dan kualitas kerja pegawai dengan menetapkan indikator kinerja dan identifikasi performance serta penerapannya pada masing-masing jabatan yang ada berdasarkan indikator perilaku kerja, kehadiran, kinerja individy (SKP bulanan) dan kinerja organisasi (realisasi fisik dan realisasi keuangan)

e. e-SKP

Aplikasi pengelolaan sasaran kinerja pegawai (SKP Tahunan) PNS Kota Cimahi secara online.

f. Sim Diklat (sepakat)

Sistem informasi pengelolaan kebutuhan atau usulan diklat/pelatihan bagi PNS Kota Cimahi.

g. E-KCB

Aplikasi pengelolaan Kenaikan Gaji Berkala (KGB) PNs Kota Cimahi.

h. SiBANGJAKA

Sistem Pengembangan SDM dan Jabatan dan Kepangkatan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cimahi.

i. SiONCOM

Sistem Online Cuti Kota Cimahi yang merupakan aplikasi pengajuan usulan cuti PNS Kota Cimahi secara online.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi setiap organisasi, karena keberhasilan organisasi dinilai dari kemampuannya mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien termasuk SDM. Sumber Daya Manusia menjadi titik sentral pada setiap pelaksanaan strategi dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi dimana SDM menjadi pelaksana dari strategi organisasi. Pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi menjadi prioritas agar organisasi mampu mencapai tujuannya. Aspek penting dalam pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi adalah bagaimana senantiasa meningkatkan kompetensi SDM melalui program pengembangan SDM.

Terdapat beberapa upaya yang umum dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan menciptakan *worklife balance* dan budaya organisasi yang kuat kepada seluruh pegawainya. Dengan upaya penciptaan *worklife balance* dan budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tidak terbatas hanya dalam lingkup organisasi tetapi juga mencakup organisasi pemerintahan, terdapat badan pemerintahan yang menjalankan *worklife balance* dan budaya organisasi bagi para pegawainya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.

Menurut Parkes & Langford (2008), *worklife balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga merupakan *work life balance* (Greenhaus,2013). Pada penelitian ini menggunakan konsep *worklife balance* berdasarkan konsep dari (Frame & Hartog 2003:4) yang menyatakan bahwa *worklife balance* berarti pegawai dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya, karena diperlukannya kemampuan untuk mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Penerapan *worklife balance* pada organisasi bertujuan untuk membiasakan pegawai untuk memisahkan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan yang dapat membuat pegawai fokus dalam mengerjakan tugasnya didalam organisasi yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini terfokus kepada kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah (BKPSDMD) Kota Cimahi. Berdasarkan wawancara bersama Bu Reni Herawati, mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai BKPSDMD yaitu perilaku, loyalitas, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Pada Tabel 1.1 disajikan data pencapaian kinerja pegawai BKPSDMD yang merupakan hasil evaluasi selama kurun waktu tahun 2018 sampai dengan tahun 2019.

TABEL 1.1  
REKAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA CIMAHI

No	Kategori	Target (%)	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	A (Istimewa)	75	24	63,15%	26	68,42%	21	56,75%
2	B (Baik)	25	11	28,94	12	31,57%	14	37,83%
3	LDC (Lebih dari Cukup)		1	2,6%				
4	C (Cukup)		2	5,2%				
5	Kurang							
<b>TOTAL</b>		<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

*Sumber: Arsip Dokumen BKPSDMD, 2019.*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai BKPSDMD belum mencapai target organisasi yaitu sebanyak 75% pegawai ditargetkan berkinerja pada kategori A (istimewa) dan sebanyak 25% pegawai ditargetkan berkinerja pada kategori B (baik). Berdasarkan data pada Tabel 1.1 Pada tahun 2018 ada sebanyak 68,42% pegawai yang berkinerja pada kategori A sedangkan pada tahun 2017 ada sebanyak 7,8% pegawai yang berkategori dibawah A (istimewa) dan B (baik), hal ini menunjukkan bahwa target organisasi yaitu ada sebanyak 75% pegawai berkinerja pada kategori A belum tercapai. Keadaan pada tahun 2019 justru mengalami penurunan jumlah pegawai yang berkinerja pada kategori A sebesar 11,67% dari Tahun 2018 dari tahun 2018 yaitu menjadi 56,75%. Berdasarkan fakta empiris tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai BKPSDMD belum mencapai target organisasi dan hal ini merupakan masalah yang perlu dicari factor penyebabnya, supaya BKPSDMD dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Era reformasi menuntut adanya perubahan pada tata kelola pemerintahan menuju kearah yang lebih baik, karena reformasi tidak hanya sekedar perubahan format lembaga,

sarana dan prasarana, tetapi juga mencakup budaya organisasi yang mendukung terciptanya lembaga publik yang efektif, efisien, transparan, ekonomis dan akuntabel. Sesuai dengan tujuan reformasi yaitu menciptakan *good governance* di sektor publik.

Terdapat beberapa upaya yang umum dilakukan organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan menciptakan *worklife balance* dan budaya organisasi yang kuat kepada seluruh pegawai. BKPSDMD Kota Cimahi menjalankan kegiatan *worklife balance* dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Handayani (2015), mengemukakan bahwa keseimbangan kerja dan keluarga adalah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal (*work family conflict*) dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*. Konsep *worklife balance* yang digunakan data penelitian ini adalah konsep dari (Singh & Khanna, 2011) yang menyatakan bahwa *worklife balance* merupakan konsep luas yang luang, keluarga melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Artinya keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan merupakan cara memperoleh keseimbangan dalam pekerjaan tanpa mengabaikan aspek kehidupan yaitu keluarga, kerja, pribadi, spiritual dan sosial sehingga dapat terbentuknya harmonisasi antara kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Ibu Reni Handayani menjelaskan bahwa tujuan *worklife balance* di BKPSDMD yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan terjalinnya ikatan yang kuat antar pegawai maupun antara pegawai dengan organisasi, serta meningkatkan kualitas hidup pegawai yang lebih baik, dengan cara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rohani, jasmani, seni dan budaya, serta keluarga. Adapun beberapa kegiatan *worklife balance* pada BKPSDMD Kota Cimahi adalah sebagai berikut:

TABEL 1.2  
KEGIATAN *WORKLIFE BALANCE* BKPSDMD KOTA CIMAHI

Kegiatan	Program
Bina Rohani	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan sarana ibadah (masjid as-salam)</li> <li>2. Pembagian makan siang bersama untuk jamahaa mejid pemkot setiap sebulan sekali.</li> <li>3. Penyediaan mushola di setiap lantai</li> <li>4. Pelaksanaan tadarus setiap hari tdi pagi hari selama bulan Ramadhan</li> <li>5. Pelaksanaan buka bersama secara rutin pada bulan suci ramadhan</li> <li>6. Pengajian rutin bulanan 2019 dikelola oleh BKD sebelumnya Kestra</li> <li>7. Bulan Ramadhan kultum setiap hari selepas apel pagi</li> </ol>
Bina Jasmani	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan sarana olahraga ( trek lari pagi, lapangan )</li> <li>2. Pelaksanaan senam pagi bersama setiap hari Jumat</li> <li>3. Pembentukan komunitas basket, futsal.</li> </ol>
Bina Seni dan Budaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyediaan sarana latihan musik (paduan suara)</li> <li>2. Pembentukan cimahi voice</li> <li>3. Paduan suara Dharma wanita.</li> <li>4. Pembentukan BKPSDMD Band</li> </ol>
Bina Keluarga	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan rekreasi pegawai</li> <li>2. Pelaksanaan rekreasi keluarga</li> </ol>

*Sumber:* Arsip Dokumen BKPSDMD, 2020.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang umum dilakukan oleh seluruh pegawai untuk menciptakan kualitas hidup yang seimbang antara hidup dengan pekerjaan di BKPSDMD. Dengan pelaksanaan kegiatan

tersebut diharapkan akan meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan lebih produktif. Jika disadari factor *worklife balance* ini menjadi hal dasar yang harus terpenuhi oleh setiap pegawai untuk menciptakan suasana yang positif didalam organisasi.

Alasan dari penerapan *worklife balance* pada organisasi adalah BKPSDMD meyakini bahwa *worklife balance* dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai dapat memisahkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga pegawai selalu fokus dalam mengerjakan tugasnya didalam sebuah organisasi

Beberapa program pada tabel 1.2 diatas menggambarkan BKPSDMD serius melaksanakan *worklife balance* di dalam sebuah organisasi. Secara keseluruhan Langkah tersebut diambil bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan dan pekerjaan seluruh pegawainya. Menurut Ibu Reni program-program tersebut berpengaruh bagi seluruh pegawai BKPSDMD, karena seluruh pegawai dapat berpartisipasi dalam program diatas. Kegiatan *worklife balance* yang cukup beragam pada BKPSDMD ini membuat penulis tertarik untuk menjadikan *worklife balance* sebagai salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu terdapat factor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sektor publik memiliki perbedaan dengan dengan budaya organisasi sektor swasta, perbedaan tersebut terletak pada budaya organisasi sektor publik memiliki budaya birokratis. Budaya ini memiliki karakter sentralistik, prosedural, terstruktur, kaku, hati-hati dan menginginkan homogenitas (keseragaman). Budaya dalam organisasi terdiri dari kultur, norma dan kebiasaan yang berlaku sehari-hari, setiap organisasi memiliki budayanya sendiri yang bersifat spesifik karena kenyataannya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas (Carrel, 1995; Moeljono, 2006). Budaya organisasi menjadi faktor penting pada manajemen instansi pemerintah dalam mengelola instansi yang bersangkutan, agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai. berperan penting dalam menentukan kinerja aparatur dan pelaksana pemerintahan tersebut.

Sikap, perilaku, dan pola pikir yang sudah melekat pada cara kerja setiap pegawai BKPSDMD tercermin dalam budaya organisasi BKPSDMD yaitu integritas (*intergrity*), profesional (*professional*), kerjasama (*teamwork*), inovasi (*innovation*), dan berorientasi kepada pelanggan (*customer oriented*).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Worklife Balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *worklife balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi liner berganda.

### **1.3 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana *worklife balance* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi?
- b. Bagaimana budaya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi?
- c. Bagaimana kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi?
- d. Apakah *worklife balance* dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi baik pengaruh secara parsial maupun simultan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, didapatkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

- a. Mengetahui *worklife balance* Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.
- b. Mengetahui budaya organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.

- c. Mengetahui kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.
- d. Mengetahui pengaruh *worklife balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi baik pengaruh secara parsial maupun simultan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Menghindari pembahasan menjadi terlalu luas dan agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, maka penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja pegawai yang berhubungan dengan *worklife balance* dan budaya organisasi. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh *worklife balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pembaca serta melengkapi ilmu dan teori mengenai bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini juga diharapkan penulis dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di waktu yang akan datang sehingga visi sebuah organisasi terwujud.

## **1.7 Waktu dan Periode Penelitian**

Observasi dilakukan pada tanggal 29 Juni 2020 untuk mengetahui informasi mengenai kegiatan *worklife balance*, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Cimahi serta informasi lain terkait penelitian ini.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Dalam mempermudah memberikan arah serta materi yang terkandung dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan mengenai teori kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan serta saran bagi organisasi dan saran bagi penelitian selanjutnya.