

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bandung

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 1398 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tasa Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Tugas Pokok dan Fungsi Perangkat Daerah Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1398 Tahun 2016.

Perangkat Daerah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kebudayaan dan bidang pariwisata berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknik bidang kebudayaan dan pariwisata;
- b. Penyelenggaraan sebagai urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kebudayaan dan pariwisata;
- c. Pembina dan pelaksanaan tugas di bidang kebudayaan dan pariwisata yang meliputi kebudayaan dan kesenian, sarana wisata, objek wisata dan pemasaran wisata;
- d. Pelaksanaan pelayanan teknik ketatausahaan Dinas;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

1.1.2 Sejarah Perusahaan

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu jabatan segala sesuatu yang berhubungan dengan *tourism* atau perpelancongan. Pemerintah pusat dalam mengatur kepariwisataan di seluruh Indonesia mengeluarkan keputusan Presiden No. 30 tahun 1986 yang berisi tentang pembentukan dewan pertimbangan kepariwisataan nasional. Lembaga ini mempunyai tugas utama yaitu membantu presiden dalam menetapkan kebijakan umum di bidang pariwisata nasional. Di dalam keputusan ini dicantumkan pula tentang pembentukan direktorat jendral pariwisata dalam suatu struktur organisasi department perhubungan.

Pada tahun 1969, pemerintah mengeluarkan instruksi presiden No.9/1969 yang berisi tentang pembentukan Badan Pariwisata Nasional (BAPARNAS) dalam rangka untuk menjamin pembinaan dan pembangunan yang efektif dan berlanjut dalam pelaksanaan yang diusahakan oleh pihak pemerintah dan swasta. BAPARNAS bertugas untuk membantu menteri perhubungan dan dirjen pariwisata.

Kemudian berdasarkan surat keputusan menteri perhubungan No. SK. 71/11/1969, dibentuklah dinas pariwisata di tingkat daerah (Dinas Pariwisata Daerah/ DISPARDA). Kemudian pemerintah daerah tingkat I jawa barat membentuk dinas pariwisata tingkat I jawa barat, setelah itu dibentuklah Dinas Pariwisata Kotamadya Tingkat II Bandung berdasarkan peraturan daerah No. II/ 1969. Pada tahun 1971 sampai dengan 1987 tercatat dengan nama kantor pariwisata daerah (KAPARDA).

Sejak keluarnya peraturan daerah No. II/ 1985 tentang pembentukan Dinas Pariwisata kotamadya Daerah Tingkat II Bandung, maka sejak tahun 1987 KAPARDA diganti menjadi Dinas Pariwisata Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung. Sejalan dengan adanya otonomi daerah Indonesia, seluruh tingkat pemerintah di Indonesia baik di pusat, propinsi, maupun kota dan kabupaten mengalami beberapa perubahan. Berdasarkan UU No. 22/ 1999, Dinas Pariwisata Daerah Tingkat II Kotamadya mengalami perubahan menjadi Dinas Pariwisata Kota Bandung dan mendapatkan penambahan kewenangan yang lebih luas terhadap urusan biro perjalanan dan hotel berbintang.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dalam upaya memenuhi kewenangan yang diberikan berdasarkan UU No. 22/ 1999 struktur organisasi dan tata kerja dinas

pariwisata kota bandung mengalami beberapa perubahan yang diatur dalam peraturan daerah No. 5 Tanggal 7 Maret 2001 mengenai struktur organisasi Dinas Pariwisata Kota Bandung. Kemudian pada tanggal 4 Desember 2007 melalui Peraturan daerah Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung sampai sekarang.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber: Disbudpar Kota Bandung (2021)

Makna logo:

Perpaduan bunga dan senjata kujang dipilih oleh Bandung sebagai simbol keindahan dan otentisitas Jawa Barat. Sloga aksara Sunda menjelaskan Bandung kaya akan sejarah, budaya, seni dan kuliner serta keindahan alam lainnya.

1.1.4 Visi dan Misi Perusahaan

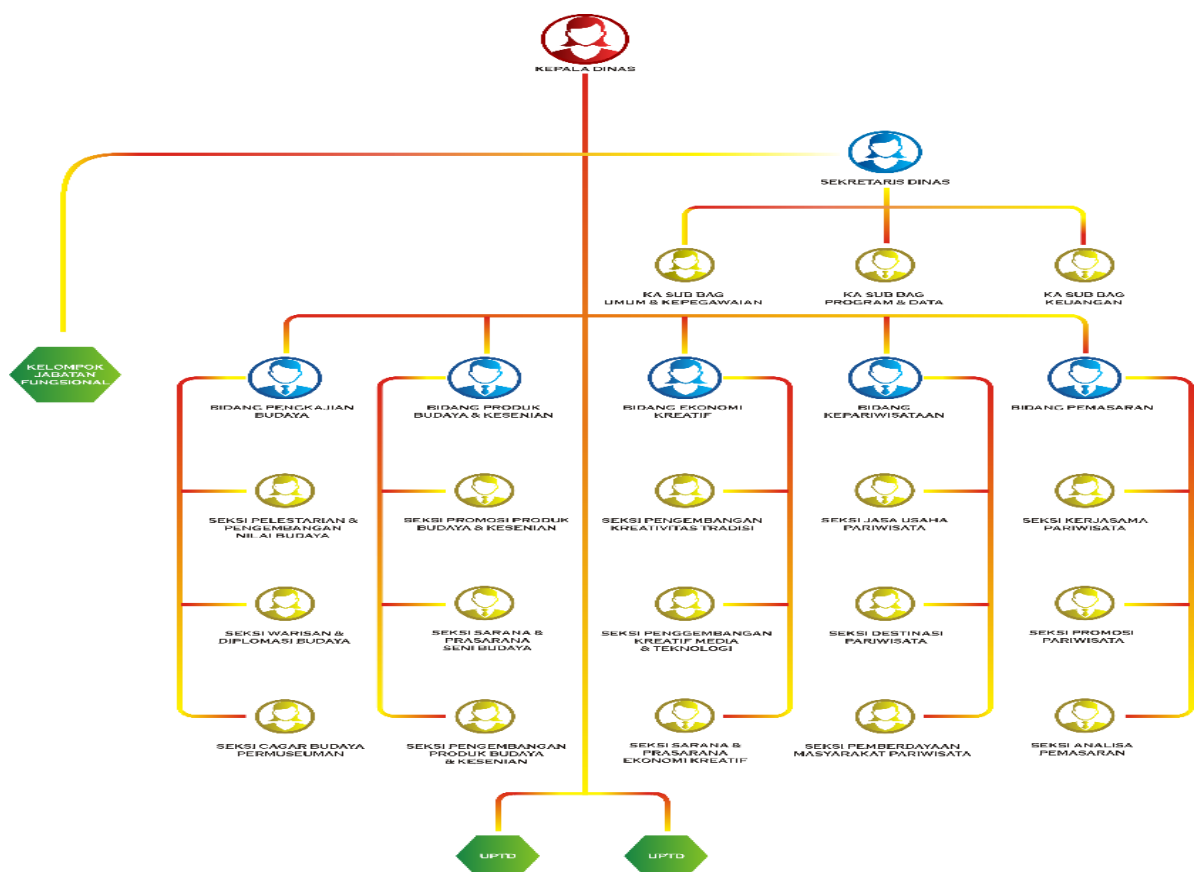
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung memiliki visi dan misi sebagai berikut:

- a. Visi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
“Mewujudkan Kota Bandung sebagai kota seni budaya dan tujuan wisata Internasional 2018”
- b. Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
 - 1) Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dan Kelembagaan Kepariwisataaan Yang Profesional, Berkarakteristik Sunda Dan Berwawasan Global.

- 2) Meningkatkan Perlindungan, Pengembangan Dan Pemanfaatan Kebudayaan Dan Kesenian.
- 3) Mengembangkan Industri Pariwisata Yang Kreatif, Inovasi Dengan Memperhatikan Terlaksananya Sapta Pesona.
- 4) Meningkatkan Destinasi Pariwisata Kota Yang Berdaya Saing Tinggi Pada Tingkat Regional, Nasional Maupun Internasional.
- 5) Meningkatkan Pemasaran Melalui Kemitraan Dan Kerjasama Budaya Dan Pariwisata Dengan Pemangku Kepentingan Dan/Atau Kab/Kota/Negara lain.

1.1.5 Struktur Organisasi

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung membagi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada SDM. Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dapat dilihat pada gambar Berikut ini:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: Sekretariat Dinas (2021)

Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung:

- a. Sekretariat, membawahkan:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan; dan
 - 3) Sub Bagian Program, Data dan Informasi.
- b. Bidang Pengkajian Budaya, membawahkan:
 - 1) Seksi Pelestarian dan Pengembangan Nilai Budaya
 - 2) Seksi Warisan dan Diplomasi Budaya; dan
 - 3) Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman.
- c. Bidang Produk Budaya dan Kesenian, membawahkan:
 - 1) Seksi Pengembangan Produk Budaya dan Kesenian;
 - 2) Seksi Promosi Produk Budaya dan Kesenian; dan
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Seni Budaya
- d. Bidang Kepariwisata, membawahkan:
 - 1) Seksi Destinasi Pariwisata;
 - 2) Seksi Usaha Jasa Pariwisata; dan
 - 3) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pariwisata.
- e. Bidang Pemasaran, membawahkan:
 - 1) Seksi Analisa Pemasaran;
 - 2) Seksi Kerjasama Pariwisata; dan
 - 3) Seksi Promosi Pariwisata
- f. Bidang Ekonomi Kreatif, membawahkan:
 - 1) Seksi Pengembangan Kreatif Media dan Teknologi;
 - 2) Seksi Pengembangan Kreatifitas Tradisi; dan
 - 3) Seksi Sarana Dan Prasarana Ekonomi Kreatif.
- g. UPT;
- h. Jabatan Pelaksana dan Kelompok Jabatan Fungsional.

1.1.6 Deskripsi Pekerjaan

Berdasarkan struktur organisasi yang telah di paparkan sebelumnya, berikut deskripsi pekerjaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung:

- a. Kepala Dinas

Membantu Walikota yang merupakan unsur pelaksana Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kebudayaan dan pariwisata.

b. Sekretariat Dinas

Melaksanakan sebagai tugas Kepala Dinas Lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, pengkoordinasian penyusunan program, data dan informasi serta pengkoordinasian tugas-tugas bidang.

c. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Melaksanakan sebagai tugas Sekretaris Dinas Lingkup pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.

d. Kepala Sub Bagian Keuangan

Melaksanakan tugas Sekretaris Dinas lingkup keuangan.

e. Kepala Sub Bagian Program, Data dan Informasi

Melaksanakan sebagian tugas Sekretaris lingkup program, data dan informasi.

f. Kepala Bidang Pengkaji Budaya

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pengkajian budaya.

g. Seksi Pelestarian dan Pengembangan Nilai Budaya

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pemikiran Budaya lingkup pelestarian dan pengembangan nilai budaya.

h. Seksi Warisan dan Diplomasi

Melaksanakan sebagai tugas kepala Bidang Pemikiran Budaya dalam merencanakan lingkup warisan dan diplomasi budaya.

i. Kepala Bidang Produk Budaya dan Kesenian

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam lingkup pengkoordinasian perumusan kebijakan teknik, pembinaan, fasilitasi dan pelaksanaan tugas penyusunan perencanaan di bidang produk budaya dan kesenian.

j. Seksi Pengembangan Produk Budaya dan kesenian

Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Produk Budaya dan Kesenian Lingkup pengembangan produk budaya dan kesenian.

- k. Kepala Seksi Promosi Produk Budaya dan Kesenian
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Produk Budaya dan Kesenian lingkup promosi produk budaya dan kesenian.
- l. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Seni Budaya
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Produk Budaya dan Kesenian Lingkup sarana dan prasarana Seni Budaya
- m. Kepala Bidang Kepariwisata
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Kepariwisata meliputi pengembangan destinasi pariwisata, pembinaan jasa pariwisata dan pemberdayaan masyarakat pariwisata.
- n. Kepala Seksi Pengembangan Destinasi Pariwisata
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Kepariwisata lingkup pengembangan Destinasi Pariwisata.
- o. Kepala Seksi Pembinaan Usaha Jasa Pariwisata
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Kepariwisata lingkup pemberdayaan masyarakat pariwisata.
- p. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pariwisata
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Kepariwisata lingkup pemberdayaan masyarakat pariwisata.
- q. Kepala Bidang Pemasaran
Tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup pemasaran.
- r. Kepala Seksi Analisa Pemasaran
Sebagian tugas Kepala Bidang Pemasaran lingkup analisa pemasaran.
- s. Kepala Seksi Kerjasama Pariwisata melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pemasaran lingkup kerjasama pariwisata.
- t. Kepala Seksi Promosi Pariwisata
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pemasaran lingkup Promosi Pariwisata.
- u. Kepala Bidang ekonomi Kreatif
Melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup Ekonomi Kreatif.
- v. Kepala Seksi Pengembangan Kreativitas, Media dan Teknologi
Melaksanakan sebagian tugas Bidang Ekonomi Kreatif lingkup pengembangan kreatif, media dan teknologi.

- w. Kepala Seksi Pengembangan Kreativitas tradisi
Melaksanakan sebagian tugas Bidang ekonomi Kreatif lingkup pengembangan kreativitas tradisi.
- x. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Ekonomi Kreatif
Melaksanakan sebagian tugas Bidang Ekonomi Kreatif lingkup sarana dan prasarana ekonomi kreatif.
- y. Kelompok Jabatan Fungsional
Membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan sebagian tugas Dinas berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi di berbagai bidang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung terus melakukan usaha dan upaya untuk bertransformasi dalam mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya itu peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sunyoto (2017:1) Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur strategis dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif (Mangkunegara, 2017).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari pengaruh kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. Kinerja menurut Hasibuan dalam (Muis et al., 2018) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek. Dalam hal ini aspek yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dan program pelatihan yang dijalankan dalam perusahaan. Menurut Arianty dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut (Priansa, 2017) pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk mengembangkan ataupun mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap baru secara sistematis dan terencana sesuai kebutuhan perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu Sekar Adik Pembayun (2020) yang menyebutkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

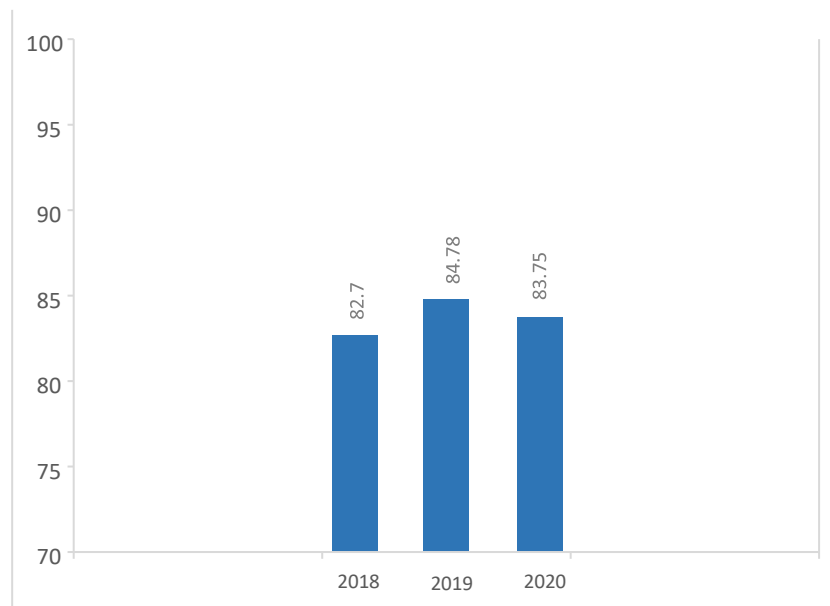
Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan sebagai berikut:

TABEL 1.1
KATEGORI PRESTASI KINERJA PERUSAHAAN

Nilai Persepsi	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	76,61 – 88,30	B	Baik
4	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

Sumber: Data Sekunder Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dapat diketahui bahwa semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar kinerja pegawai yang bersangkutan.



Gambar 1.3 Capaian Kinerja Perusahaan Periode 2018-2020

Sumber: Sekertariat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Dari gambar 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan dalam tiga tahun terakhir masih belum mencapai target, maka realisasi persentasi kinerja masih di bawah 100%. Pada tahun 2019 terlihat peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu 2018 sebesar 2.08% dari persentase kinerja 82.7 meningkat hingga 84.78% dan pada tahun 2020 terjadi penurunan kembali sebesar 1.03% dari persentasi kinerja 84.78% menurun hingga 83.75%. indicator kinerja yang diukur sesuai diagram di atas adalah sebagai berikut:

- a. Peryaratan
- b. Sistem, Mekanisme dan Prosedur
- c. Waktu Penyelesaian
- d. Biaya/Tarif
- e. Produk Spesifikasi dan Jenis Pelayanan
- f. Kompetensi Pelaksana
- g. Perilaku Pelaksana
- h. Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan

i. Sarana dan Prasarana

Untuk mendukung penelitian ini, penulis melakukan pra-kuesioner yang diberikan kepada karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, pengukurannya menggunakan sebelas variabel terkait dengan budaya organisasi, pelatihan dan kinerja karyawan. Data yang didapat penulis adalah sebagai berikut:

TABEL 1.2

HASIL PRAKUESIONER MENGENAI PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mengetahui cara berperilaku yang diterapkan perusahaan.	1	6,67 %	0	0,00 %	0	0,00 %	1	66,67 %	4	26,67 %
2	Saya mengetahui standar kualitas pekerjaan yang diterapkan perusahaan.	0	0,00 %	1	6,67 %	1	6,67 %	1	66,67 %	3	20,00 %
3	Saya mengetahui tingkat efisiensi yang diterapkan perusahaan.	0	0,00 %	0	0,00 %	3	20,00 %	9	60,00 %	3	20,00 %
4	Saya mengetahui aturan-aturan formal (tertulis) yang diterapkan perusahaan.	0	0,00 %	0	0,00 %	4	26,67 %	6	40,00 %	5	33,33 %
5	Saya mengetahui aturan-aturan informal (tidak tertulis) yang diterapkan perusahaan.	0	0,00 %	0	0,00 %	3	20,00 %	8	53,33 %	4	26,67 %

Sumber: Data olahan penulis 2021

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai budaya organisasi pada 15 orang karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang kurang memuaskan terhadap pernyataan yang sudah dibuat di dalam pra-kuesioner penelitian.

TABEL 1.3

HASIL PRAKUESIONER MENGENAI PENERAPAN PELATIHAN

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut saya, pelatihan memberikan perubahan perilaku bagi peserta.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	66,67%	5	33,33%
2	Menurut saya, pelatihan/mentor memiliki kemampuan mengajar dan mentransfer pengetahuan kepada peserta.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	10	66,67%	5	33,33%
3	Menurut saya, pelatih/mentor memiliki kewibawaan terhadap peserta saat menyampaikan materi.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	11	73,33%	4	26,67%
4	Materi pelatihan yang saya dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.	0	0,00%	0	0,00%	1	6,67%	7	46,67%	7	46,67%
5	Saya mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan.	0	0,00%	0	0,00%	2	13,33%	8	53,33%	5	33,33%

Sumber: Data olahan penulis (2021)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai pelatihan pada 15 orang karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan bahwa program pelatihan yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon netral terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari pernyataan “Saya mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan” dan “Materi pelatihan yang saya dapat sesuai dengan tujuan perusahaan”

TABEL 1.4
HASIL PRAKUESIONER MENGENAI PENERAPAN KINERJA

No	Item Pertanyaan	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	12	80,00%	3	20,00%
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	13	86,67%	2	13,33%
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0,00%	0	0,00%	2	13,33%	10	66,67%	3	20,00%
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0	0,00%	0	0,00%	2	13,33%	10	66,67%	3	20,00%
5	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/tim)	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	12	80,00%	3	20,00%

Sumber: Data olahan penulis (2021)

Berdasarkan dari hasil pra-kuesioner mengenai penerapan kinerja pada 15 orang karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja yang masih belum maksimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon netral terhadap pernyataan yang sudah dibuat dalam pra-kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari pernyataan “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas” dan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan”

Dibawah ini hasil wawancara terbuka dengan Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, diketahui bahwa budaya organisasi, pelatihan dan kinerja karyawan diperoleh sebagai berikut:

TABEL 1.5
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana implementasi budaya perusahaan, apakah sudah optimal mempengaruhi kinerja perusahaan.	Penerapan budaya perusahaan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Bandung sudah cukup baik membantu meningkatkan kinerja, seperti contohnya semua pekerjaan yang di kelola oleh staf baru atau magang semuanya bisa dikelola dengan baik sesuai dengan budaya perusahaan.
2	Bagaimana implementasi pelatihan, apakah ada yang perlu dikembangkan agar kinerja karyawan dan perusahaan meningkat.	Pelatihan yang dilakukan di Dinas beda dengan yang dilakukan oleh perusahaan swasta. Karena di kami semua pelatihan itu langsung di kelola oleh pemerintah pusat, sehingga semuanya terkordinasi sesuai dengan jadwal pelatihan serentak yang di selenggarakan pemerintah pusat.
3	Bagaimana kinerja karyawan dan perusahaan, apakah sudah memuaskan, perbaikan apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.	Penilaian kinerja kita dapat dilihat dari LKIP tiap tahunnya, dan biasanya penilaian LKIP dikeluarkan tiap akhir tahun. Kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung itu semuanya sudah masuk dalam sistem, seperti nominal tunjangan yang diterima tiap karyawan itu diukur sesuai dengan kinerja mereka. Kinerja karyawan dan perusahaan saat ini masih belum optimal.

Sumber: Data Hasil Wawancara

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui jika perusahaan tersebut sudah menerapkan budaya organisasi dan pelatihan dengan baik karena budaya organisasi dan pelatihan dibuat sesuai dengan target perusahaan yang ingin dicapai, namun masih perlu pengembangan lagi. Kinerja perusahaan belum mampu mencapai target, namun kinerja karyawan tiap individunya sudah mampu mencapai target.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi tersebut penulis berkeinginan untuk meneliti mengenai pengaruh adanya penerapan budaya organisasi dan penerapan program pelatihan berkaitan dengan kinerja karyawan dengan judul penelitian

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- b. Bagaimana Pelatihan Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- c. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- d. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
- e. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar memperoleh data yang kongkrit, maka tujuan yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan masukan dan wawasan mengenai budaya organisasi dan pelatihan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh penulis selama perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Untuk bahan pertimbangan dan evaluasi agar lebih memperhatikan budaya organisasi dan pelatihan yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Bagi Pembaca

Agar dapat menambah ilmu dan referensi yang diharapkan dapat membantu para pembaca dibidang sumber daya manusia, khususnya tenta pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan untuk penelitian lebih lanjut.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Nama Perusahaan : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Alamat : Jl. Ahmad Yani No.277, Babakan Surabaya, Kiaracondong,
Cihapit, Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40281

Objek Penelitian :Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota
Bandung

Waktu Penelitian : April 2021 – Juli 2021 selama 4 bulan

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi penelitian skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum pada perusahaan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori yang berkaitan dengan topik dan variabel penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan mengenai permasalahan yang diangkat oleh penulis dalam penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab-bab yang sebelumnya dan saran untuk objek penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.