

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran umum objek penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum Organisasi**

Kejaksaan Republik Indonesia (Kejaksaan RI) merupakan sebuah lembaga negara yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kekuasaan negara, terutama dalam bidang penuntutan. Sebagai lembaga yang memiliki wewenang penting dalam menjaga keadilan dan penegakan hukum, kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri membentuk satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menjalankan kekuasaan negara khususnya dalam bidang penuntutan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan RI, Kejaksaan diharapkan untuk memainkan peran yang lebih besar dalam menegakkan supremasi hukum, melindungi kepentingan umum, mengawal hak asasi manusia, serta memerangi korupsi, kolusi, dan Nepotisme (KKN). UU Kejaksaan yang baru menegaskan bahwa Kejaksaan RI harus menjalankan fungsi, tugas, dan wewenangnya secara independen, tanda campur tangan dari pemerintah atau kekuasaan lainnya (Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004).

Dalam menjalankan tugasnya, kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang memimpin 6 Jaksa Agung Muda, 1 Kepala Badan Diklat Kejaksaan RI, dan 32 Kepala Kejaksaan Tinggi di tiap provinsi. Kejaksaan berperan secara sentral dan strategis dalam mengamankan kedaulatan hukum, karena Kejaksaan memiliki peran sebagai penentu apakah suatu kasus dapat disidangkan berdasarkan bukti yang sah menurut Hukum Acara Pidana.

Selain bertanggung jawab dalam perkara pidana, Kejaksaan juga memiliki peran dalam bidang Hukum Perdata dan Tata Usaha Negara. Dalam hal ini, Kejaksaan dapat mewakili Pemerintah dalam perkara perdata dan tata usaha negara sebagai Jaksa Pengacara Negara. Jaksa sebagai pelaksana kewenangan

tersebut memiliki wewenang sebagai penuntut umum serta pelaksana putusan pengadilan, serta tugas dan wewenang lain sesuai dengan Undang-Undang.

Sejarah Kejaksaan Indonesia memiliki akar yang panjang, terbentuk sejak zaman Kerajaan Majapahit dengan istilah seperti dhyaksa, adhyaksa, dan dharmadhyaksa yang merujuk pada jabatan tertentu di kerajaan. Selama masa pendudukan Belanda, lembaga seperti Openbaar Ministerie memegang peran penting dalam sistem peradilan. Namun, peran tersebut lebih sering menjadi alat penguasa Belanda daripada lembaga independen. Selama pendudukan Jepang, Kejaksaan diatur secara resmi dan menjadi penentu resmi dalam pengadilan pidana. Setelah Indonesia merdeka, Kejaksaan tetap memegang peran penting dalam penegakan hukum. Undang-undang dan regulasi yang mengatur Kejaksaan mengalami perubahan seiring dengan perkembangan politik dan hukum negara.

Masa Reformasi membawa perubahan signifikan, di mana Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 mengukuhkan Kejaksaan sebagai lembaga independen yang melaksanakan kekuasaan negara dalam penuntutan. Kejaksaan diberikan kewenangan untuk menyidik, menuntut, dan melaksanakan putusan pidana. Selama masa ini, Kejaksaan juga berperan dalam bidang perdata dan tata usaha negara, serta turut menyelenggarakan kegiatan untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat. Hadirnya KPK dalam era Reformasi menandai perubahan mendasar dalam penegakan hukum, khususnya dalam pemberantasan korupsi, dengan memberikan wewenang luas dan independen dalam menyidik dan menuntut tindak pidana korupsi.

### **1.1.2 Visi dan Misi**

Berikut adalah visi dan misi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat :

Visi:

*“Menjadi Lembaga Penegak Hukum yang Profesional, Proporsional dan Akuntabel”*

Dengan Penjelasan:

- a. Lembaga Penegak Hukum: Kejaksaan RI sebagai salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyidik pada tindak pidana tertentu, penuntut umum, pelaksana penetapan hakim, pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap,

melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, bertindak sebagai Pengacara Negara serta turut membina ketertiban dan ketentraman umum melalui upaya antara lain : meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, pengamanan kebijakan penegakan hukum dan pengawasan Aliran Kepercayaan dan Penyalahgunaan penodaan agama.

- b. Profesional: Segenap aparatur Kejaksaan RI dalam melaksanakan tugas didasarkan atas nilai luhur TRI KRAMA ADHYAKSA serta kompetensi dan kapabilitas yang ditunjang dengan pengetahuan dan wawasan yang luas serta pengalaman kerja yang memadai dan berpegang teguh pada aturan serta kode etik profesi yang berlaku.
- c. Proporsional: Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kejaksaan selalu memakai semboyan yakni menyeimbangkan yang tersurat dan tersirat dengan penuh tanggung jawab, taat azas, efektif dan efisien serta penghargaan terhadap hak-hak publik.
- d. Akuntabel: Bahwa kinerja Kejaksaan Republik Indonesia dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Misi:

- a. Meningkatkan peran Kejaksaan Republik Indonesia dalam program pencegahan Tindak Pidana
- b. Meningkatkan Profesionalisme Jaksa dalam penanganan perkara tindak pidana
- c. Meningkatkan peran jaksa pengacara Negara Dalam penyelesaian masalah perdata dan tata usaha negara
- d. Mewujudkan upaya penegakan hukum memenuhi rasa keadilan masyarakat
- e. Mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi dan tata kelola kejaksaan Republik Indonesia yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

### 1.1.3 Logo dan Makna Logo

Berikut logo dari Kejaksaan Tinggi:



**Gambar 1.1 Logo Kejaksaan Tinggi**

*Sumber:* [www.kejari-bandungkota.go.id](http://www.kejari-bandungkota.go.id)

- a. Bintang Bersudut tiga: Bintang adalah salah satu benda alam ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang tinggi letaknya dan memancarkan cahaya abadi. Sedangkan jumlah tiga buah merupakan pantulan dari Trapsila Adhyaksa yang dihayati dan diamalkan.
- b. Pedang: senjata pedang melambangkan kebenaran, senjata untuk membasmi kemungkaran/kebathilan dan kejahatan.
- c. Timbangan: timbangan adalah lambang keadilan, keadilan yang diperoleh melalui keseimbangan antara suratan dan siratan rasa.
- d. Padi dan Kapas: Melambangkan kesejahteraan dan kemakmuran yang menjadi dambaan masyarakat.
- e. Seloka “Satya Adhi Wicaksana”:  
Merupakan Trapsila Adhyaksa yang menjadi landasan jiwa dan raihan cita-cita setiap warga Adhyaksa dan mempunyai arti serta makna:
  - 1) Satya: Kesetian yang bersumber pada rasa jujur, baik terhadap Tuhan yang Maha Esa, terhadap diri pribadi dan keluarga maupun kepada sesama manusia.
  - 2) Adhi: Kesempurnaan dalam bertugas dan yang berunsur utama, bertanggungjawab baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap keluarga dan terhadap sesama manusia.
  - 3) Wicaksana: Bijaksana dalam tutur-kata dan tingkah laku, khususnya dalam penerapan kekuasaan dan kewenangannya.

Makna tata warna:

- a. Warna kuning diartikan luhur, keluhuran makna yang dikandung dalam gambar/lukisan: keluhuran yang dijadikan cita-cita
- b. Warna Hijau diberi arti tekun, ketekunan yang menjadi landasan pengejaran/peraihan cita-cita.

#### 1.1.4 Struktur organisasi

Struktur organisasi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat Bidang Pembinaan dapat digambarkan seperti gambar 1.2 berikut:



**Gambar 1. 2 Struktur organisasi**

*Sumber: Kejati-Jawabarat, 2024*

Berikut tugas dan peranan berdasarkan posisi jabatan yang ada dalam struktur organisasi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat ialah sebagai berikut:

a. Asisten Pembinaan

Tugas Asisten Pembinaan yaitu melaksanakan pembinaan atas manajemen, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan prasarana dan pelaksanaan pembangunan prasarana dan sarana, pengelolaan pegawai, keuangan, perlengkapan, organisasi dan tatalaksana, pengelolaan atas milik negara yang menjadi tanggung jawabnya, pengelolaan data dan statistik kriminal serta penerapan dan pengembangan teknologi informasi, memberikan dukungan

pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan kerja di lingkungan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas

b. Sub bagian Kepegawaian

Dalam melakukan tugasnya, sub bagian kepegawaian menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan petunjuk pelaksanaan rencana dan program kerja
- 2) Penyiapan bahan dan pelaksanaan urusan mutasi kepegawaian
- 3) Penyiapan bahan dan pelaksanaan pengembangan pegawai
- 4) Pelaksanaan urusan jabatan fungsional jaksa yang menjadi tanggung jawabnya
- 5) Penyiapan bahan dan pelaksanaan tata naskah kepegawaian organisasi dan analisis jabatan
- 6) Pelaksanaan urusan pembinaan kerohanian dan kesejahteraan pegawai
- 7) Penyiapan bahan usulan pengangkatan, kepangkatan, pemensiunan dan pemberhentian pegawai

c. Sub bagian Keuangan

- 1) Penyiapan bahan dan penyusunan rencana anggaran rutin dan anggaran pembangunan
- 2) Pembukuan dan verifikasi anggaran
- 3) Penyiapan bahan penyusunan sumbangan perhitungan anggaran keuangan
- 4) Penelitian dan penilaian, terhadap pelaksanaan anggaran rutin dan anggaran pembangunan
- 5) Pengelolaan perbendaharaan

d. Sub bagian Umum

- 1) Pelaksanaan urusan kerumahtanggan
- 2) Pelaksanaan urusan pengangkatan pegawai dan perjalanan dinas
- 3) Pelaksanaan urusan perlengkapan
- 4) Pengelolaan kearsipan

e. Sub bagian Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi (Daskrimti) dan Perpustakaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Bagian Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi dan Perpustakaan mempunyai fungsi:

- 1) Pelaksanaan urusan data statistik kriminal dan teknologi dan perpustakaan
- 2) Pelaksanaan urusan dokumentasi hukum.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Di institusi pemerintah seperti Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, kinerja karyawan menjadi semakin penting mengingat perannya dalam penegakan hukum dan pelayanan publik. Namun, seperti di banyak organisasi lainnya, masalah kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi dan kepuasan kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sementara budaya yang negatif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja dan tingginya tingkat turnover. Kejaksaan Tinggi Jawa Barat memiliki budaya organisasi yang khas, tetapi belum ada banyak penelitian yang menilai sejauh mana budaya ini mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan dan meningkatnya ketidakpuasan dalam pelayanan publik. Kesuksesan Perusahaan sangat berkaitan dengan kepuasan karyawan yang tergabung dalam organisasi maupun Perusahaan, karena kemampuan mempertahankan karyawan sangat penting bagi kesuksesan semua organisasi maupun Perusahaan menurut Pella (2020). Memahami bagaimana budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu manajemen dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Dalam era globalisasi, institusi pemerintahan perlu beradaptasi dan bersaing dengan standar internasional. Peningkatan kinerja melalui budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi akan membantu Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam menghadapi tantangan global. Handoko (2020:193)

mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dalam mengukur pencapaian kinerja, Kejaksaan Tinggi Jawa Barat mengadakan kegiatan monitoring dan evaluasi capaian kinerja untuk mengukur ketepatan dan tingkat capaian dari pelaksanaan kegiatan yang sedang dilakukan dengan menggunakan standar (variabel) yang telah dipersiapkan di tahap perencanaan dan salah satu indikator penting untuk menilai kinerja adalah tingkat penyerapan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan. Pada Senin 26 Juni 2023, bertepatan dalam kegiatan monitoring dan evaluasi capaian kinerja dan penyerapan anggaran triwulan II tahun 2023, Kepala Kejaksaan Tinggi Jawa Barat mengatakan dalam Penyerapan anggaran yang efektif sangat penting dan memerlukan berbagai langkah untuk mendorong percepatan anggaran dalam mencapai sasaran perencanaan dan program kegiatan yang menjadi tanggung jawab. Monitoring dan evaluasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan serta memberikan solusi dalam mengatasi setiap permasalahan dan menyediakan pedoman dan standarisasi. Adapun tabel kategori penilaian berdasarkan penyerapan anggaran di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:

TABEL 1.1  
CAPAIAN KINERJA KEJAKSAAN TINGGI JAWA BARAT BERDASARKAN  
PENYERAPAN ANGGARAN

Sasaran Strategis	Indikator Kerja	Tahun	Hasil
Penyerapan Anggaran	Optimalisasi penyerapan anggaran	2021	
		Target	100%
		Realisasi	95,27%
		2022	
		Target	100%
		Realisasi	90,20%
		2023	
		Target	100%
		Realisasi	93%

*Sumber : Data Capaian Kinerja Kejaksaan Tinggi Jawa Barat (2024)*

Sebagai langkah awal identifikasi, rendahnya penyerapan anggaran menunjukkan adanya masalah. Pada tahun 2021, Kejaksaan Tinggi Jawa Barat hampir mencapai target penyerapan anggaran yang ditetapkan dengan realisasi sebesar 95,27%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggaran yang dialokasikan berhasil diserap dan digunakan untuk berbagai program dan kegiatan yang telah direncanakan. Pada tahun 2022, realisasi penyerapan anggaran sedikit menurun dibandingkan tahun sebelumnya dengan mencapai sebesar 90,20%. Meskipun tidak mencapai target 100%, persentase ini masih menunjukkan bahwa sebagian besar anggaran telah dimanfaatkan meskipun ada beberapa kendala yang mungkin menyebabkan tidak tercapainya target secara penuh. Pada tahun 2023, tingkat realisasi penyerapan anggaran mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2022 dengan capaian sebesar 93%. Ini menandakan adanya upaya yang lebih baik dalam optimalisasi penggunaan anggaran, meskipun masih sedikit di bawah target 100%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan upaya berkelanjutan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam mengoptimalkan penyerapan anggaran setiap tahunnya.

Kejaksaan Tinggi Jawa Barat adalah lembaga penegak hukum di wilayah Jawa Barat yang bertanggung jawab dalam penuntutan pelanggaran hukum serta pembinaan hukum di Tingkat provinsi. Salah satu bagian penting di dalamnya adalah Asisten Bidang Pembinaan. Tugas utama Asisten Bidang Pembinaan, termasuk memberikan arahan dan supervisi terhadap kinerja Kejaksaan di bawahnya serta mengembangkan program-program untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas penegak hukum di wilayah tersebut.

TABEL 1.2

DATA KARYAWAN ASISTEN BIDANG PEMBINAAN

No	Sub Bagian	Jumlah karyawan
1	Kepegawaian	26
2	Keuangan	10
3	Perencanaan	5
4	Umum	8
5	Daskrimti	4
6	Jaksa	3
Jumlah Karyawan		56

*Sumber : Data Bagian Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Jawa Barat (2024)*

Sehubungan dengan surat peraturan Menteri Keuangan Nomor : 72/PMK.05/2016 tanggal 26 April 2016 tentang Pemberian Tata Cara Pembayaran Uang Makan berdasarkan aplikasi absensi digital, Kejaksaan Tinggi memiliki catatan terperinci tentang kehadiran karyawan secara berkala, yaitu daftar hadir berdasarkan perhitungan uang makan perbulan, dimana sistem manajemen tersebut dapat memantau kehadiran karyawan, mengidentifikasi pola kehadiran, dan mengambil tindakan jika diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, Hasil dari sistem ini juga diberikan kepada pihak keuangan untuk membantu dalam mengelola anggaran keuangan dengan efisien.

TABEL 1.3  
DATA DAFTAR HADIR PEGAWAI PEMBINAAN 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kriteria Absensi					Jumlah Absensi
			Dinas Luar	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Februari	56	20	26	40	7	12	3	88
Maret	56	19	21	13	3	19	0	56
April	56	20	15	39	3	21	0	78
Jumlah			62	92	13	52	3	222

*Sumber : Data Bagian Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Jawa Barat (2024)*

Dari data Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terdapat variasi dalam jenis ketidakhadiran, seperti Dinas luar, cuti, izin, sakit, dan tanpa keterangan. Dengan jumlah ketidakhadiran karyawan asisten bidang pembinaan selama bulan Februari – April 2024 yaitu dinas luar sebanyak 62 kali, cuti 92 kali, izin 13 kali, sakit 52 kali, dan tanpa keterangan 3 kali. Stephen Robbins (2023) dalam Sinambela (2019:314) mengemukakan bahwa dijumpai suatu hubungan yang secara konsisten positif antara kepuasan dan kemangkiran, tetapi korelasi itu sedang saja, biasanya koefisiennya kurang 0,40. Sementara menurut Poltak Sinambela dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2019:314), tentu masuk akal bahwa pegawai yang tidak puas lebih besar kemungkinan tidak kerja, faktor-faktor lain yang mempunyai dampak pada hubungan itu dan mengurangi koefisien korelasi dan organisasi yang memberikan tunjangan cuti sakit yang longgar mendorong semua pegawai mereka, termasuk yang sangat puas untuk cuti sakit.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diinterpretasikan dalam beberapa cara yaitu jika budaya organisasi mendorong Kerjasama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan, karyawan mungkin lebih cenderung untuk memprioritaskan kehadiran dan mengurangi ketidakhadiran yang tidak terencana seperti sakit atau tanpa keterangan. Budaya yang mempromosikan disiplin dan akuntabilitas akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan terkait budaya organisasi kepada 6 orang pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

TABEL 1.4  
PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN

Budaya Organisasi							
No	Pernyataan	Jumlah Skor					
		SS	S	N	TS	STS	Total
1	Budaya organisasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat mendorong kolaborasi dan kerjasama antar karyawan	16,7%	66,7%	16,7%	0%	0%	100%
2	Anda menilai tingkat dukungan dari atasan dan rekan kerja penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.	33,7%	66,7%	0%	0%	0%	100%
3	Anda merasa bahwa nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi memengaruhi cara Anda bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja.	0%	50%	33,3%	16,7 %	0%	100%

*Sumber* : Data Olahan Peneliti (2024)

Implementasi budaya organisasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat melibatkan beberapa langkah strategis untuk memastikan bahwa nilai-nilai inti dan prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi diterapkan secara konsisten dalam semua aspek operasional dan manajemen. Budaya organisasi ini dibentuk untuk memastikan setiap anggota kejaksaan bekerja dengan profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Dimana dalam mengimplementasi budaya organisasi tersebut, terdapat beberapa elemen penting yang mendukung pencapaian visi dan misi Kejaksaan Tinggi Jawa Barat yaitu nilai-nilai inti, komitmen terhadap keadilan, kerjasama dan kolaborasi, pengembangan SDM dalam bentuk pembinaan karakter, etos kerja yang tinggi, penghargaan dan sanksi, serta pelayanan prima pada pelayanan publik.

Berdasarkan hasil tabel 1.4 terkait budaya organisasi kepada 6 orang pegawai ditemukan bahwa responden yang netral terhadap budaya organisasi di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat mendorong kolaborasi dan kerjasama antar karyawan (16,7%) yang menunjukkan bahwa ada keraguan atau ketidakpastian dalam persepsi mereka terhadap sejauh mana budaya organisasi mempromosikan kerjasama dan kolaborasi di tempat kerja. Responden yang tidak setuju bahwa nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi mempengaruhi cara bekerja dan berinteraksi

dengan rekan kerja (16,7%). Ini menunjukkan bahwa ada kelompok kecil yang merasa bahwa nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap cara mereka bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan terkait kepuasan kerja kepada 6 orang pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.5.

TABEL 1.5  
PERNYATAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Kepuasan Kerja							
No	Pernyataan	Jumlah Skor					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Anda puas terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.	16,7%	50%	16,7%	16,7%	0%	100%
2	Anda merasa bahwa keadilan dalam keputusan manajemen dan perlakuan terhadap karyawan telah memengaruhi kepuasan kerja Anda.	33,3%	50%	16,7%	0%	0%	100%
3	Anda merasa bahwa kebijakan sumber daya manusia (SDM), termasuk pengembangan karir dan insentif, memengaruhi kepuasan kerja Anda.	16,7%	66,7%	16,7%	0%	0%	100%

*Sumber* : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.5 terkait kepuasan kerja terhadap 6 orang pegawai ditemukan responden yang tidak setuju (16,7%) dan netral (16,7%) terhadap kepuasan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidakpastian dalam persepsi mereka terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada. Responden yang netral bahwa keadilan dalam keputusan manajemen dan perlakuan terhadap karyawan telah mempengaruhi kepuasan kerja (16,7%), ada ketidakpastian dalam persepsi mereka terhadap keadilan dalam keputusan manajemen dan perlakuan terhadap karyawan, yang mungkin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Selanjutnya, untuk responden yang netral (16,7%) terhadap pernyataan bahwa kebijakan sumber daya manusia (SDM), termasuk pengembangan karir dan insentif mempengaruhi kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa ada keraguan dalam persepsi mereka terhadap pengaruh kebijakan SDM terhadap kepuasan

kerja mereka. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan terkait kinerja karyawan kepada 6 orang pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.6 dibawah ini.

TABEL 1.6  
PERNYATAAN SURVEY KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan							
No	Pernyataan	Jumlah Skor					
		SS	S	N	TS	STS	Total
1	Anda mampu melaksanakan tugas-tugas di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam beberapa bulan terakhir dengan baik, tepat, dan cepat sesuai prosedur yang ditetapkan	16,7%	66,7%	16,7%	0%	0%	100%
2	Anda percaya bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja keseluruhan karyawan di lembaga ini	16,7%	50%	16,7%	16,7%	0%	100%
3	Anda merasa bahwa adopsi nilai-nilai dan praktik budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.	16,7%	66,7%	16,7%	0%	0%	100%

*Sumber* : Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 1.6 terkait kinerja karyawan yang telah peneliti lakukan kepada 6 orang pegawai ditemukan responden netral (16,7%) terhadap pernyataan mampu melaksanakan tugas-tugas di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat dalam beberapa bulan terakhir dengan baik, tepat, dan cepat sesuai prosedur yang ditetapkan. Ini menunjukkan adanya ketidakpastian dalam persepsi mereka terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Responden tidak setuju (16,7%) dan netral (16,7%) bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawan di lembaga ini. Ini menunjukkan adanya keraguan atau ketidaksetujuan dalam persepsi mereka terhadap pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja keseluruhan karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Selanjutnya, responden yang netral terhadap pernyataan bahwa adopsi nilai-nilai dan praktik budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (16,7%). Ini menunjukkan adanya ketidakpastian dalam persepsi mereka terhadap kontribusi nilai-nilai dan praktik budaya organisasi yang positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **1.3 Rumusan masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana budaya organisasi, kepuasan kinerja dan karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?
- b. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat ?
- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?
- d. Apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
- b. Mengetahui apakah secara parsial pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
- d. Mengetahui apakah secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Dilihat dari aspek keilmuan (teoritis), penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi akademisi khususnya bidang sumber daya manusia mengenai Budaya Organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi bahan kajian dalam penelitian lebih lanjut.

#### **1.5.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi alat ukur dalam parameter keberhasilan penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan

diharapkan juga menjadi alat ukur maupun referensi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, efektif dan efisien dengan mengembangkan kepuasan kerja yang ada.

### **1.6 Batasan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari – Agustus 2024.

Variabel yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Dengan karyawan Asisten Bidang Pembinaan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat sebagai objek penelitian.

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan penelitian ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini memiliki fungsi penting sebagai pengantar yang memberikan gambaran umum tentang topik atau masalah yang akan dibahas. elemen-elemen yang umumnya yaitu Sejarah dan Gambaran Umum Organisasi, Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah serta sistematika penulisan. Pendahuluan bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas dan meyakinkan kepada pembaca tentang signifikansi dan kebutuhan penelitian atau karya ilmiah tersebut .

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini bertujuan untuk merinci penelitian atau pembahasan sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti atau pihak lain yang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Tinjauan pustaka membantu memperkuat dasar teoritis dan konseptual penelitian, serta mengidentifikasi celah pengetahuan yang dapat diisi melalui penelitian yang sedang dilakukan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, menjelaskan langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian. Keterangan mengenai metode penelitian mencakup penjelasan tentang pendekatan yang digunakan, jenis data yang dikumpulkan, teknik analisis data, serta langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan penelitian.

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

Hasil penelitian dan pembahasan adalah bagian kunci dalam suatu karya ilmiah di mana peneliti menyajikan temuan dan menganalisis hasil penelitian, yaitu analisis mengenai pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.. Bagian hasil penelitian dan pembahasan memberikan konteks bagi pembaca untuk memahami kontribusi penelitian terhadap pengetahuan yang ada dan potensial untuk pengembangan lebih lanjut dalam bidang tersebut.

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

Bab Bagian kesimpulan dan saran adalah puncak dari suatu karya ilmiah dan menunjukkan ringkasan serta arah yang diambil dari pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kejaksaan Tinggi Jawa Barat. Kesimpulan menyoroti signifikansi temuan, sementara saran memberikan arahan untuk penelitian masa depan dan aplikasi hasil penelitian dalam praktik atau kebijakan.