BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan maupun instansi organisasi. Manajemen membuat strategi bagaimana cara agar perusahaan maupun instansi bisa berjalan dengan baik, untuk itu manajemen sumber daya manusia melakukan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia agar strategi-startegi instansi pemerintahan dapat dijalankan oleh orang yang tepat dan kompeten dibidangnya, apabila semua sudah terorganisir dengan baik maka kinerja bisa meningkat.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan

merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya yaitu antara lain sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan di tuntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu instasi di tuntut lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukan suatu kinerja yang baik.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Menurut Kasmir (2016:184) faktor yang membawa dampak kepada kinerja dari karyawan berjumlah tiga belas faktor. Antara lain pengetahuan, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, dan disiplin

kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai semakin rendah kinerja pegawai, kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai.

Menurut Wibowo (2013: 19) kinerja pegawai di tentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Budaya yang terdapat dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi. Oleh karena itu, organiasasi di tuntut untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai agar mempunyai kinerja yang baik.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Individu yang tergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya. Untuk situasi ini, organisasi harus memiliki cara khusus untuk mendorong perwakilannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh

dan efektif untuk bekerja sesuai dengan waktu dan kondisi yang diberikan oleh organisasi, mengingat fakta bahwa setiap Organisasi berkeyakinan bahwa tujuan organisasi dapat dipahami, salah satunya dengan menciptakan SDM. Sugandha, (2021:10)

Disiplin kerja menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Untuk mencapai dan meningkatkan kinerja yang optimal, tentunya kedisplinan sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai. Sugandha, (2021:8)

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu perangkat daerah di bawah pemerintah kabupaten. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mempunya visi “terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan produktif menuju karawang mandiri”. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas utama dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan pembantuan yang telah ditugaskan dari pemerintah daerah yang di dalamnya mempunyai pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis operasional di bidang tenaga kerja dan transmigrasi meliputi : bina pelatihan dan penempatan tenaga kerja, bina pengawasan ketenagakerjaan, bina hubungan industrial dan persyaratan kerja, dan bidang transmigrasi berdasarkan kebijakan bupati.

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas diantaranya adalah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar dan bekerja secara tepat waktu. Pentingnya kemampuan pegawai dalam bekerja secara tepat waktu agar tujuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Karawang mencapai target yang telah ditentukan. Tetapi pada kenyataanya untuk capaian prestasinya masih belum tercapai karena budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang baik. Oleh karena itu untuk meningkatkan budaya organisasi salah satunya dengan cara menaati peraturan yang ada di instansi dan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara kehadiran karyawan harus tepat waktu.

Berikut nilai capaian hasil kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tahun 2019 – 2021.

Tabel 1.1
Nilai prestasi/sasaran kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang tahun 2019 -2021

Jabatan	Unit kerja	Target capaian	Realisasi capaian			Keterangan
			2019	2020	2021	
Kepala Dinas	Disnakertrans	100%	90,72	89,00	87,00	MENURUN
Kepala UPTD BLK	UPTD BLK	100%	88,67	85,92	83,06	MENURUN
Kabid Bina H.I dan Syaker	Bidang Bina H.I dan Syaker	100%	86,03	86,00	85,72	MENURUN
Kabid Bina pelatihan dan penempatan Tk	Bidang Bina pelatihan dan penempatan TK	100%	87,00	85,00	84,87	MENURUN

Tabel 1.1
Nilai prestasi/sasaran kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang tahun 2019 -2021(Lanjutan)

Jabatan	Unit kerja	Target capaian	Realisasi capaian			Keterangan
			2019	2020	2021	
Kasi penyuluhan dan pengarahan	Bidang Transmigrasi	100%	85,28	87,56	88,56	MENINGKAT
Kasi perluasan kerja dan kesra pengangguran	Bidang Bina pelatihan dan penempatan	100%	86,33	85,00	84,27	MENURUN
Kasi pelatihan kerja	Bidang Bina pelatihan dan penempatan	100%	87,86	87,33	85,76	MENURUN
Kasi pemindahan dan kerja sama antar daerah	Bidang Transmigrasi	100%	87,41	87,00	86,11	MENURUN
Mediator Hubungan Industrial	Bidang Bina H.I dan Syaker	100%	86,33	86,00	85,55	MENURUN
Instruktur Latihan Kerja	UPTD BLK	100%	85,25	84,00	83,68	MENURUN
Kasi Sertifikat Kompensasi	Bidang Pelatiahn dan Produktifitas	100%	92,00	85,33	84,44	MENURUN

Sumber **:** SKP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang, 2019-2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan penilaian prestasi kinerja selama 3 tahun menunjukan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengalami penurunan kinerja. Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus segera memperbaiki kinerja tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu untuk mengetahui permasalahan tersebut

peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden dengan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Berikut adalah pra survey penelitian kinerja pegawai kepada 30 responden Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Baik	Tidak baik
1	Bagaiman kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di disnakertans.	14	16
2	Bagaimana kuantitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	11	19
3	Bagaimana ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	`17
4	Bagaimana efektivitas pegawai dalam meneyelesaikan pekerjaanya.	18	12
5	Bagaiamana kemandirian pegawai dalam meneyelesaikan pekerjaannya.	16	14

Sumber: Pra Penelitian, diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan Table 1.2. dapat disimpulkan bahwa yang menjawab keselurhan pernyataan“Tidak baik” itu dari komponen bagaimana kualitas pegawai dalam menyelesikan pekerjaannya, bagaimana kuantitas pegawai dalam meneyelesaikan pekerjannya, bagaimana ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mengeditifikasikan bahwa kinerja pegawai masih kurang untuk itu harus di tingkatkan lagi dan lebih efektif lagi bagaimana dalam menaikan kinerjanya.

Jadi berdasarkan data kinerja pegawai dan survai pra penelitian maka terlihat dari data tersebut kinerja pegawai terlihat masih menurun. Untuk itu di segerakan memperbaiki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dalam meningkatkan kinerja

pegawai agar kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tercapai.

Ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Angga Riyana Putra dan Atik Budi Paryanti (2022) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kab Trenggalek, Jawa Timur. Budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Trenggalek, Jawa Timur. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 71,7%, sedangkan sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berikut adalah pra penelitian budaya organisasi kepada 30 responden Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karawang. Dari penyebaran kuisioner pra penelitian pada seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang mengenai budaya organisasi sebagai berikut.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya organisasi

NO	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana kepuasan yang dirasakan pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya.	14	16
2	Bagaimana pegawai disnakertanstrans taat dalam mengikuti peraturan yang ada di disnakertans.	13	17
3	Bagaimana pegawai saling membantu antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya.	13	17
4	Bagaimana pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.	17	13
5	Bagaimana pegawai menyelesaikan permasalahan yang ada di disnakertans.	14	16

Sumber: Pra Penelitian, diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.3. dapat disimpulkan variabel budaya organisasi pada pernyataan “Tidak baik” itu dari komponen bagaimana kepuasan yang dirasakan pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaannya, bagaimana pegawai saling membantu antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya dan juga pada pernyataan bagaimana pegawai menyelesaikan permasalahan yang ada di disnakertans. Sedangkan untuk pernyataan bagaimana pegawai berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya itu baik. Maka dapat disimpulkan pada budaya organisasi masih belum baik. Oleh karena itu instansi harus melakukan tindakan agar para pegawai ini mempunyai rasa empati dalam melakukan pekerjaanya.

Ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Vivin Rosvita, dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multikarya saranaperkasa Jakarta. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien diterminasi sebesar 0,827.

Salah satu indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah daftar kehadiran pegawai. berikut adalah daftar kehadiran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigasi Kabupaten Karawang Tahun 2021

Bulan	Jumlah pegawai	Kehadiran	Telat	Pulang cepat	Alpa
Januari	100	80	15	12	20
Februari	100	82	9	15	18
Maret	100	83	11	14	17

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigasi Kabupaten Karawang Tahun 2021(Lanjutan)

Bulan	Jumlah pegawai	Kehadiran	Telat	Pulang cepat	Alpa
April	100	84	18	13	16
Mei	100	78	22	16	22
Juni	100	76	26	15	24
Juli	100	82	18	18	18
Agustus	100	86	10	12	14
September	100	87	12	10	13
Oktober	100	82	11	11	18
November	100	85	15	11	15
Desember	100	79	28	21	21
Total			195	168	216

Sumber : Laporan Kehadiran DISNAKERTRANS Kab. Karawang, 2021.

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukan bahwa total pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Karawang. Untuk pegawai yang sering telat paling besar yaitu pada bulan desember sebesar 28 orang, sedangkan untuk pulang cepat yang paling besar yaitu pada bulan desember sebesar 21 orang dan untuk alfa yang paling besar yaitu pada bulan juni sebanyak 24 orang. Ini menunjukan bahwa kedisiplinan pegawai masih kurang disiplin dalam kehadirannya dan berdampak kepada kinerjanya. Untuk itu para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang harus lebih meningkatkan lagi kedisiplan kerja supaya kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang akan semakin baik.

Berikut adalah pra penelitian disiplin kerja kepada 30 responden Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

Tabel 1.5
Data Hasil Pra Penelitian Variabel Disiplin kerja

NO	Pertanyaan	Baik	Tidak baik
1	Bagaiman tingkat kehadiran pegawai tepat waktu pada disnakertans.	15	15
2	Bagaimana kewaspadaan dan kehati-hatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaaanya.	14	16
3	Bagaimana pegawai menjaga dan merawat peralatan kantor yang ada di disnakertans.	10	20
4	Bagaimana pegawai memahami dan mentaati peraturan kerja dalam disnakertans.	18	12
5	Bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaanya sesuai peraturan disnakertans.	18	12

Sumber: Pra Penelitian, diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan table 1.5. dapat disimpulkan varibael disiplin kerja pada pernyataan" tidak baik'' itu dari komponen bagaimana kewaspadaan dan kehati-hatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaaanya dan pernyataan bagaimana pegawai menjaga dan merawat peralatan kantor yang ada di disnakertans. Sedangkan untuk pernyataan pemahaman peraturan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan sudah cukup baik.

Jadi berdasarkan dari data absensi pegawai dan survai pra penelitian maka terlihat dari data tersebut para pegawai masih kurang disiplin. Oleh karena itu harus segera mendisiplikan pegawai dengan cara apapun.

Ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Nova Syafrina (2019) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukar fajar pekanbaru. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan

antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t table.

Tabel 1.6
Research gap penelitian terdahulu

No	Variabel indefenden	Variabel defenden	Hasil penelitian	Peneliti
1	Budaya organisasi	Kinerja pegawai	Berpengaruh positif	Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani (2018)
			Tidak berpengaruh signifikan	Ary ferdian,Alya rismi(2020)
2	Disiplin kerja	Kinerja pegawai	Berpengaruh positif	Nova Syafrina (2019)
			Tidak berpengaruh signifikan	Doni irawan,Gatot kusjono(2020)
3	Budaya organisasi dan disiplin kerja	Kinerja pegawai	Berpengaruh simultan	Angga Riyana Putra dan Atik Budi Paryanti (2022)

Sumber:Diambil dari berbagai sumber (2022)

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel, dan tahun pengamatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, penulis tertarik untuk mendapatkan data informasi, yang selanjutnya data tersebut akan diolah di analisis serta di buat laporan yang berupa skripsi, dengan judul

“**Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang’’**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka Permasalahan penelitaian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang pada tahun 2019-2021 menurun.
2. Masih kurangnya kualitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dalam pekerjaan.
3. Masih kurangnya kuantitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya.
4. Masih kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.
5. Masih kurangnya kepusan pegawai terhadap pekerjaan yang di berikan.
6. Masih kurangnya saling membantu antar pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya.
7. Masih kurangnya pegawai menyelesaikan permasalahan yang ada di disnakertans.
8. Masih kurangnya tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
9. Masih kurang kewaspadaan dan kehati-hatian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaaanya.
10. Masih kurangnya pegawai menjaga dan merawat peralatan kantor yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus pada masalah yang diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini berada dalam ilmu manajemen khususnya dibidang sumber daya manusia (MSDM).
2. Objek penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Responden yang akan diambil yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
5. Metode yang digunakan adalah berupa metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif.
6. Penelitian ini menganalisis menggunakan metode regresi linier berganda.
7. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS 21.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

4. Bagaimana budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisi dan menjelaskan disiplin kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak baik bagi para akademisi maupun para praktisi, yang antara lain adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan gambaran dalam menghimpun data dan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Penulis

   Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk menambah pengetahuan teoritis yang berkaita dengan penelitian. Hasil penelitian ini juga salah satu syarat akademik yang diwajibkan dalam menempuh seminar usulan penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.

2. Peneliti lain

   Peneliti ini diharpkan dapat memberi kegunaan dokumentasi untuk melengkapi sarana yang dibutuhkan dalam penyediaan bahan studi bagi pihak yang membutuhkan dan menjadi sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis.

3. Akademik

   Untuk menambah ilmu pengetahuan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan juga menambahkan khasanah pustaka dalam lingkungan akademik.