

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk ditunjukkan, karena di tangan manusia, tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan sumber daya manusia dengan disiplin kerja yang tinggi, disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan (Arianty,dkk 2016:2).

Kinerja pegawai yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Moh,As'ad, 2004 dalam Ery Putro Haryadi, 2017). Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stepen P. Robbins dalam buku tika (2013 : 10).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota adalah Penyelenggara Pemilu di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. KPU menjalankan tugasnya secara berkesinambungan dan dalam menyelenggarakan Pemilu, KPU bebas dari pengaruh pihak manapun berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan

wewenangannya. KPU berkedudukan di ibu kota negara Republik Indonesia, KPU Provinsi berkedudukan di ibu kota provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota.

Secara hirarkis KPU Kabupaten Karawang merupakan bagian dari Komisi Pemilihan Umum yang bersifat Nasional, Mandiri dan Tetap menurut Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017. Setelah terbentuknya KPU menurut Keppres No 10 Tahun 2001, maka KPU Kabupaten Karawang sebagai KPU Daerah juga terbentuk dengan jumlah Komisioner 5 (lima) orang.

KPU pertama pasca reformasi dibentuk pada tahun 1999-2001 dibentuk dengan Keppres No 16 Tahun 1999 yang berisikan 53 orang anggota yang berasal dari unsur pemerintah dan Partai Politik dan dilantik oleh Presiden BJ Habibie. KPU kedua (2001-2007) dibentuk dengan Keppres No 10 Tahun 2001 yang berisikan 11 orang anggota yang berasal dari unsur akademis dan LSM dan dilantik oleh Presiden Abdurrahman Wahid (Gus Dur) pada tanggal 11 April 2001.

KPU ketiga (2007-2012) dibentuk berdasarkan Keppres No 101/P/2007 yang berisikan 7 orang anggota yang berasal dari anggota KPU Provinsi, akademisi, peneliti dan birokrat dilantik tanggal 23 Oktober 2007 minus Syamsulbahri yang urung dilantik Presiden karena masalah hukum. Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil.

Sebelumnya keberadaan penyelenggara Pemilu terdapat dalam Pasal 22-E Undang-undang Dasar Tahun 1945 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Pemilu DPR, DPD dan DPRD, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Pemilu Presiden dan Wakil Presiden. Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri.

Setiap instansi atau lembaga tentu ingin selalu mempertahankan ataupun meningkatkan kualitas kinerjanya. Beberapa cara yang sering digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya antara lain budaya kerja dan disiplin kerja, meningkatkan efektifitas organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaan.

Secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standard yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:6).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arda, 2017:45).

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	Jumlah Laporan Sistem Akuntansi dan Pelaporan Keuangan	100%	98%	98%
2	Persentase KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota yang menyampaikan Laporan Pertanggungjawaban Penggunaan anggaran berbasis SIMONIKA yang Tepat Waktu dan Valid	80%	78%	78%
3	Persentase permasalahan dalam pengelolaan keuangan yang dapat diselesaikan	1 laporan	1 laporan	1 laporan
4	Persentase satker yang mendistribusikan logistik Pemilu/Pemilihan tepat jenis, jumlah dan waktu	100%	88%	88%
5	Persentase satker yang menyelenggarakan Pemilu/Pemilihan	100%	83%	83%

NO	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
	tanpa ada permasalahan anggaran dalam pemenuhan kebutuhan logistik			
6	Persentase satker yang menginventarisir dan memelihara logistik	100%	99%	99%
7	Persentase pelaksanaan pemutakhiran data pemilih ditingkat kecamatan	100%	91%	91%
8	Persentase laporan monitoring dan evaluasi yang akuntabel dan tepat waktu	100%	75%	75%
9	Persentase Program dan Kegiatan yang direncanakan dengan yang dilaksanakan	100%	86%	103%
10	Persentase fasilitas perkantoran untuk mendukung kinerja pegawai yang berfungsi dengan baik	75%	96%	96%
11	Persentase KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota yang Patuh dan Tertib dalam Pengelolaan Barang Milik Negara yang Material	96%	95%	95%
12	Persentase penurunan nilai temuan hasil pemeriksaan internal dan eksternal terhadap Realisasi Anggaran	1 laporan	1 laporan	1 laporan
13	Persentase pemangku kepentingan yang menerima bimbingan/pelayanan penyusunan laporan dana kampanye, pendaftaran Partai Politik dan Anggota DPD sesuai dengan Tahapan Pemilu/Pemilihan	100%	98%	98%
14	Persentase informasi publik produk hukum yang disajikan secara cepat, tepat, dan akurat sesuai dengan SOP	100%	39%	50%
15	Persentase satker yang melaksanakan Pendidikan Pemilih Kepemiluan dan Demokrasi di daerah partisipasi rendah, daerah potensi pelanggaran pemilu tinggi, dan daerah rawan konflik/bencana	85%	87%	87%
16	Persentase Permohonan Informasi yang ditindaklanjuti melalui PPID sesuai dengan SOP	100%	90%	90%
17	Persentase informasi dan publikasi tahapan Pemilu/Pemilihan yang	100%	0%	0%
	ditampilkan di media publikasi KPU paling lambat 1 hari kerja			
18	Persentase KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota yang menyelenggarakan tahapan Pencalonan, Kampanye, dan Pemungutan Suara sesuai dengan jadwal	100%	79%	79%

Gambar 1.1

Gambar Tabel Data Kinerja

Sumber : Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang, 2023

Berdasarkan dari gambar data kinerja diatas yang didapat dari kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang. Terlihat bahwa terdapat beberapa bahkan banyak target yang tidak terealisasi atau tercapai ini menunjukkan bahwa terdapat masalah pada variabel kinerja pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.

Tabel 1.1
Pra Penelitian Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	24	6
2	Saya selalu berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	20	10
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	18	12
4	Saya selalu melakukan jam masuk dan pulang kerja sesuai dengan yang telah diterapkan	13	17
5	Saya mampu bekerja sama terhadap lingkungan kerja	25	5

Sumber : Pengolahan data, 2023.

Berdasarkan dari tabel diatas hasil dari pra penelitian tentang kinerja terdapat beberapa karyawan yang belum maksimal, dimana pada pernyataan 1 menunjukkan masih terdapat 6 orang yang menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 2 menunjukkan 10 orang yang menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 3 menunjukkan 12 orang yang menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 4 menunjukkan 12 orang menyatakan tidak setuju dan pada pernyataan 5 menunjukkan 5 orang menyatakan tidak setuju dari total 30 responden. Itu artinya masih terdapat masalah pada kinerja ataupun kinerja pegawai yang masih belum maksimal pada kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.

Budaya kerja dapat diartikan sebagai cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan (Departemen Agama RI Inspektorat Jendral, 2009:23). Menurut Barkow (2002) menyebutkan bahwa faktor kemampuan beradaptasi, faktor integrasi sosial, faktor moral, serta faktor persepsi terhadap kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja (Pujiani, 2014). Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stepen P. Robbins dalam buku tika (2013 : 10).

Budaya dapat mempengaruhi kedisiplinan karena telah dijelaskan bahwa budaya adalah sesuatu yang dilakukan seseorang setiap hari dan menjadi kebiasaan, dalam hal ini yaitu kebiasaan disiplin. Seseorang yang terbiasa disiplin juga akan disiplin setiap hari dalam hidupnya. Kebudayaan adalah semua tindakan sehari-hari yang didapat seseorang daripada kebiasaan, yang merupakan sistem ide dan perasaan, tindakan dan karya yang dihasilkan oleh manusia dalam kehidupan sosial yang terkait melalui pengalaman dalam kehidupan kelompok masyarakatnya (Koentjaraningrat , 2002 dalam Hidayat, 2014: 3).

Budaya kerja pada suatu organisasi sangatlah berpotensi untuk peningkatan efektifitas serta efisiensi pada organisasi pada saat melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang sudah terencana juga terprogramkan (Sedarmayanti, 2009). Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup seseorang yang dilandasi oleh nilai-nilai kepribadian yang baik dan yang menurut standar umum juga telah menjadi watak, kemampuan, dan intensitas inisiatif untuk memberikan kekuatan positif kepada setiap orang agar selalu ada hasil dalam setiap pekerjaan. Budaya kerja menandakan tekanan apa yang penting bagi setiap orang untuk selalu bekerja keras, mencapai hasil dan berbudi luhur. Budaya kerja adalah perwujudan kehidupan kerja di tempat kerja, lebih tepatnya budaya kerja adalah sistem makna yang berkaitan dengan kerja, kerja dan interaksi kerja, yang disepakati dan digunakan dalam pekerjaan sehari-hari.

Tabel 1.2
Pra Penelitian Budaya Kerja

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	15	15
2	ketertiban yang diterapkan oleh pimpinan sesuai dengan kenyamanan pegawai	24	6
3	saya rela bekerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja dikantor guna mencapai target perusahaan yang baik	23	7

Sumber : Pengolahan data, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas hasil dari data pra penelitian tentang budaya kerja terdapat beberapa masalah, dimana pada pernyataan 1 menunjukkan terdapat 15 orang yang menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 2 menunjukkan terdapat 6 orang yang menyatakan tidak setuju, dan pada pernyataan 3 menunjukkan terdapat 7 orang yang menyatakan tidak setuju dari total 30 responden. Itu artinya terdapat masalah pada budaya kerja karena terdapat beberapa pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang yang menyatakan tidak setuju.



Gambar 1.2

Ulasan Terkait Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Karawang

Sumber : Google maps kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang, 2023

Dari gambar diatas terdapat beberapa masalah budaya kerja yang kurang baik dan ketidak puas masyarakat terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang, dimana budaya kerja yang kurang baik menimbulkan indisipliner sehingga pada saat jam kerja sudah dimulai yaitu pada jam 08.00 WIB masih banyak pegawai yang belum datang atau berada di kantor. Tidak sedikit masyarakat yang mengeluhkan tentang kedisiplinan dan kinerja yang belum maksimal sehingga masyarakat merasa tidak puas dengan kinerja kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.

Pada umumnya dalam suatu organisasi, sesuatu hal yang berkaitan dengan disiplin memang perlu perhatian yang lebih serius terutama dalam segi manajemennya, karena disiplin pegawai dapat berpengaruh pula bagi kinerja pegawai dan kelangsungan serta kesuksesan suatu organisasi. Disiplin kerja adalah proses dimana seseorang mengendalikan perilaku dengan mengikuti aturan dan berusaha meningkatkan kualitas kerja. Proses ini dalam diri seseorang yang mengekspresikan sikap dan perilaku disiplin melibatkan pemahaman aturan yang

ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Disiplin merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Disiplin adalah sikap atau perilaku yang mematuhi aturan yang telah disepakati bersama dan dilakukan dengan kesadaran diri untuk mematuhi peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutriyanto,2012).

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku. variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nurjaya et al., (2021)

Tabel 1.3

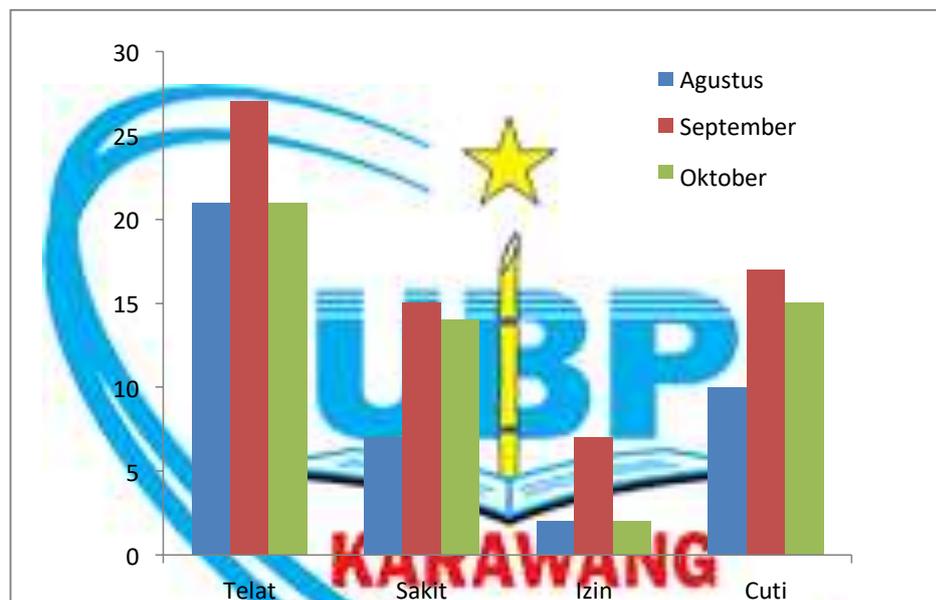
Pra Penelitian Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya selalu hadir tepat waktu dikantor	12	18
2	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	17	13
3	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	17	13
4	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu	15	15
5	Saya selalu datang tepat waktu pada saat rapat atau pun acara lainnya	20	10

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas hasil dari pra penelitian tentang disiplin kerja terdapat masalah, dimana pada pernyataan 1 menunjukkan terdapat 18 orang yang

menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 2 menunjukkan terdapat 13 orang yang menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 3 menunjukkan terdapat 13 orang yang menyatakan tidak setuju, pada pernyataan 4 menunjukkan terdapat 15 orang yang menyatakan tidak setuju, dan pada pernyataan 5 menunjukkan 10 orang yang menyatakan tidak setuju dari 30 responden. Itu artinya terdapat masalah pada disiplin kerja karena terdapat beberapa pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang menyatakan tidak setuju.



Gambar 1.3

Absensi Pegawai

Sumber : Data diolah dari kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang, 2023

Terlihat dari diagram di atas menjelaskan bahwasannya tingkat kedisiplinan pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang untuk masuk kantor tepat waktu masih rendah. Selalu saja di setiap harinya terdapat karyawan yang telat masuk kantor dengan berbagai alasan. Dari jumlah total sekitar 40 karyawan, setiap bulannya ada setengah dari jumlah total karyawan yang jumlah jam terlambatnya terhitung tinggi.

Berdasarkan observasi dan pengamatan langsung fenomena atau permasalahan yang terjadi di lapangan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum

Kabupaten Karawang. Terdapat beberapa ditemukan kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh atasan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan indisipliner dalam kerja. Adapun disiplin kerja yang kurang baik, seperti disiplin waktu, masih ada pegawai yang datang terlambat datang ke kantor dan lalai mengerjakan tugas pada saat jam kerja berlangsung. Dalam penerapan disiplin kerja, Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang menerapkan jadwal masuk kantor mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB di hari Senin sampai dengan hari Jum'at Namun, masih ada pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang di tetapkan. Seperti, masih ada pegawai yang keluar dari lingkungan kantor pada saat jam kerja berlangsung dan masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor.

Penelitian ini juga didasari temuan dari beberapa penelitian terdahulu, yang dimana terdapat beberapa hasil penemuan dengan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh (Warman, 2020) menyatakan bahwa hasil penelitian budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Hafulyon et al., 2021) menyatakan bahwa hasil penelitian budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Novitasari, 2021) menyatakan bahwa hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Hanny & Gede, 2020) menyatakan bahwa hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 1.4

Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Budaya kerja	Kinerja	Berpengaruh positif signifikan	(Warman, 2020)
			Tidak berpengaruh signifikan	(Hafulyon, dkk 2021)
2	Disiplin kerja	Kinerja	Berpengaruh positif signifikan	(Novitasari, 2021)

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
			Tidak berpengaruh signifikan	(Hanny & I Gede, 2020)

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber, 2022

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih rinci, khususnya mengenai dampak budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah “ **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN SISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN KARAWANG**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan pada research GAP penelitian terdahulu.
2. Menurut (Warman, 2020) budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan menurut (Hafulyon, 2021) budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, menurut (Novitasari, 2021) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan menurut (Hanny & I Gede, 2020) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai belum menunjukkan kinerja yang baik.
4. Terdapat beberapa pegawai yang tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
5. Terdapat beberapa pegawai tidak berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik.
6. Masih kurangnya budaya kerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.
7. Terdapat pegawai yang mengutamakan kepentingan daripada pekerjaan.
8. Terdapat pegawai yang tidak nyaman dengan peraturan yang berlaku.
9. Terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mengikuti prosedur.

10. Terdapat pegawai yang mengabaikan jam kerja dengan datang terlambat atau indisipliner.
11. Terdapat pegawai tidak mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

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

1. Penelitian ini berada pada ilmu manajemen khususnya dibidang sumber daya manusia.
2. Obyek penelitian ini adalah budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Karawang.
4. Responden yang diambil yaitu 80 pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Karawang.
5. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif.
6. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS, Regresi linear berganda

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh parsial budaya kerja terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang?
5. Seberapa besar pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang?

6. Seberapa besar pengaruh simultan budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang di kemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Budaya Kerja di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan disiplin kerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Untuk menggali ilmu yang lebih luas dan dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang budaya kerja dan disiplin kerja.
2. Bagi Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
3. Bagi Instansi
Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan instansi terkait kedepannya