

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi yang terdiri dari kabupaten, kota, kecamatan, hingga kelurahan/ desa-desa, rukun warga (RW) dan rukun tetangga (RT), setiap kabupaten dan kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Setiap daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kebijakan otonomi daerah dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan daerah. Pemerintah daerah harus mengoptimalkan pembangunan daerah yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, pemerintah daerah dan masyarakat di daerah lebih diberdayakan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mempercepat laju pembangunan daerah (Bratakusumah, 2004: 19).

Sejalan dengan hal tersebut, maka implementasi otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsi kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah berubah statusnya menjadi perangkat daerah. Menurut Peraturan Pemerintahan No. 19 Tahun 2008 kecamatan diartikan sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota, kecamatan dipimpin seorang camat. Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi

pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan Peraturan Pemerintah (Haris, 2005: 166).

Kantor Camat merupakan salah satu dari kantor yang memberikan pelayanan publik. Pelayanan publik menurut Sinambela (2005: 5) merupakan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terlihat pada suatu produk secara fisik. Kantor camat merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kecamatan adalah bagian kabupaten atau kota yang membawahkan beberapa kelurahan dan dikepalai oleh seorang camat (KBBI, 2008). Kecamatan berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 mendefinisikan secara langsung tentang Pemerintahan Daerah terdapat pada penjelasan pasal 126 ayat (1), yang menjelaskan kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau daerah kota sedangkan kantor camat merupakan tempat kerja camat. (Bratakusumah, 2004: 379).

Indonesia memiliki peningkatan jumlah kecamatan dan kelurahan/desa yang terdaftar setiap tahun. Berdasarkan Permendagri no. 137 tahun 2017 tentang Kode dan Data Wilayah Administrasi Pemerintahan, terdapat 7.094 jumlah kecamatan di Indonesia (Permendagri, 2017). Kantor camat atau kantor kecamatan secara umum mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati/ Walikota untuk menangani sebagaimana urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Tugas akan tercapai dengan baik apabila pegawai memiliki keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Pada hakikatnya manusia itu berperilaku pada tujuan yang berupa pencapaian suatu tujuan (Darmawan, 2013: 167).

Kota Palembang memiliki 18 kantor kecamatan yang tersebar di setiap 18 kecamatan yang terdiri dari, Alang-alang Lebar, Bukit Kecil, Gandus, Ilir Barat I, Ilir Barat II, Ilir Timur I, Ilir Timur II, Ilir Timur III, Jakabaring, Kalidoni, Kemuning, Kertapati, Plaju, Sako, Seberang Ulu I, Seberang Ulu II, Sematang Borang, dan Sukarame. Kantor kecamatan di Palembang menyelenggarakan tugasnya dengan berkoordinasi bersama pihak kecamatan, misalnya kantor cabang dinas pendidikan dan kebudayaan berdasarkan kecamatan masing – masing, pusat kesehatan masyarakat (puskesmas), kepolisian sektor (polsek), komando rayon militer (koramil), Kantor Urusan Agama (KUA), dan Bank Pemerintah yang melayani kepentingan masyarakat dalam berbagai hal, misalnya tabungan, pinjaman, transfer, dan sebagainya (Bratakusumah, 2004: 50).

Kantor camat tempat dimana terselenggaranya tugas-tugas pemerintahan umum yang di laksanakan oleh camat dan di bantu oleh staf kantor camat lainnya, misalnya pembuatan KTP, Kartu Keluarga dan lain sebagainya. Selain itu kecamatan memiliki tugas khusus seperti tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang - undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan (Hayat, 2017: 59).

Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang merupakan salah satu dari sekian banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam jajaran pemerintah Kota Palembang yang memiliki tugas pokok dan fungsi melayani masyarakat, baik dalam hal perizinan maupun non perizinan. Oleh karena itu dibutuhkan kesigapan setiap unsur di Kecamatan Bukit Kecil Palembang dalam memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat.

Kemampuan bekerja mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Badan Pusat Statistik kantor camat bukit kecil menghimpun 6 kelurahan yang terdiri dari Talang Semut, 19 Ilir, 22 Ilir, 23 Ilir, 24 Ilir, dan 26 Ilir ( BPS, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bukit Kecil kota Palembang, dengan alasan berdasarkan laporan warga sekitar sulit sekali dalam pengurusan surat perizinan maupun non perizinan di tempat tersebut padahal pegawai yang bekerja disana cukup banyak akhirnya peneliti melakukan pengamatan peneliti menduga bahwa di Kantor Camat Bukit Kecil tersebut pegawainya kurang memiliki komitmen pada organisasi. Selain itu, Kantor Camat Bukit Kecil berada di lokasi strategis yang berdekatan dengan Kantor Walikota. Dengan begitu kantor Camat Bukit Kecil seharusnya bisa melakukan tugasnya dengan baik karena kantor camat bukit kecil berdekatan dengan kantor walikota sehingga memiliki kontribusi yang cukup banyak kepada kantor walikota. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai negeri sipil (PNS) kantor camat bukit kecil kota Palembang dengan jumlah subjek 52 orang.

Pengertian dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti "orang yang bekerja pada pemerintah, pegawai dan sebagainya. Sementara "Negeri" berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara (Poerwadarminta, 2000: 478). Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-undang RI nomor 43 Tahun 1999 adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan undang-undang (Undang-Undang ASN, 2014: 66).

Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu berkompeten dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai aparatur

negara. Pegawai Negeri Sipil diharapkan memiliki sikap komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, kinerja yang baik dalam bekerja, serta sikap dan perilaku setia dan taat aturan kepada negara, bermoral yang baik. Pegawai Negeri Sipil atau yang sekarang lebih dikenal dengan sebutan Aparatur Sipil Negara dituntut profesional dan bertanggung jawab sebab menyangkut pemberian pelayanan publik (Surjadi, 2012: 45).

Pegawai negeri sipil memperoleh gaji dari APBN (Anggaran Penerimaan dan Belanja Negara) dan APBD (Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah) dan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya inflasi setiap tahunnya. Sehingga gaji tidak terlalu besar seperti bekerja di perusahaan swasta. Gaji pegawai negeri diatur berdasarkan Undang-Undang sebagaimana yang tertera pada Undang-undang Pegawai Negeri Sipil RI nomor 43 Tahun 1999 adalah warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan undang-undang (Undang-Undang ASN, 2014: 66).

Berbeda dengan karyawan perusahaan swasta yang memiliki gaji besar, semakin mereka menunjukkan keahlian dan keterampilan dalam bekerja maka gaji yang diperoleh bisa lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, belum lagi bonus gaji dari prestasi kerja yang didapatkan. Oleh sebab itu peneliti mengambil sampel pada pegawai negeri sipil dengan alasan pada pegawai negeri sipil gaji dibayar berdasarkan golongan bukan berdasarkan kinerja yang tinggi, dengan demikian apakah pegawai negeri sipil tetap melakukan pekerjaannya dengan baik atau mengabaikan pekerjaannya.

Selanjutnya dapat diuraikan bahwa kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada bagaimana organisasi menghasilkan kualitas dan kompetensi manusia, tetapi juga bagaimana organisasi memberikan dukungan atas kemampuan yang dimiliki para pegawai dalam bekerja. Dukungan organisasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai menjadi

hal penting mengingat lingkungan instansi, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Perubahan tersebut jelas memberikan dampak pada kemampuan bekerja yang dimiliki oleh pegawai. Sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. (Supriyanto, 2010 : 280).

Mowday dalam (Shaleh, 2018: 50) memberikan pengertian bahwa komitmen kerja merupakan dimensi penting untuk menilai kecenderungan pegawai bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen kerja harus menurunkan kemungkinan bahwa individual akan merespon keadaan kerja yang negatif. Jadi yang dimaksud dengan komitmen merupakan bagaimana tingkat individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya akan memiliki kinerja kerja yang baik dibandingkan yang tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Darmawan, 2013: 168).

Pegawai negeri sipil yang memiliki komitmen yang tinggi jika pegawai tersebut telah memenuhi dimensi dari komitmen kerja. Adapun dimensi dari komitmen kerja menurut Mowday adalah sebagai berikut: 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil pada tanggal 7 dan 8 Januari 2019, hari senin-selasa pada pukul 10.00 WIB didapatkan informasi mengenai komitmen pegawai dalam bekerja bahwa ada beberapa pegawai negeri sipil kurang memiliki kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan dengan kurangnya taat peraturan pada kantor dimulai dari datang di siang hari, ada

yang memilih jam makan siang di rumah sehingga pulang kembali ke kantor telat, ada juga yang memilih pulang duluan sebelum jam kantor selesai. Selain itu, sebagian dari pegawai negeri sipil memiliki sedikitnya usaha untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi, ditunjukkan dengan mereka sering menunda pekerjaan dan tidak ingin mengerjakan tugas lembur di luar jam kantor kecuali mendapat uang lembur, ada juga yang memilih untuk mengerjakan tugas seadanya selebihnya diserahkan kepada pegawai honorer dengan alasan tugas ini menyulitkan dan terlalu banyak, dan yang mengerjakan tugas hanya untuk tujuan pribadi yang ingin dicapai saja. Bahkan salah seorang dari pegawai negeri sipil ada yang ingin mutasi dari kantor tersebut karena merasa kantor camat bukit kecil itu tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai tersebut. Selain itu peneliti juga menduga bahwa perilaku pegawai negeri sipil yang seperti ini juga karena pegawai belum menerapkan budaya organisasi dengan maksimal.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai adalah budaya (Saputra, 2018: 6). Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Jamaludin, dkk (2015) hasil penelitian menyatakan nilai pada variabel budaya organisasi (x) bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai. Menurut Robbins, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang menandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Moheriono, 2012: 335).

Budaya organisasi menjadi satu hal penting bagi sebuah instansi sebagaimana yang dinyatakan oleh Atmosoeperto bahwa budaya organisasi yang kuat mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan. Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi. Jadi budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak akan diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Nilai yang mengacu kepada apa yang diyakini merupakan hal penting mengenai cara orang dan organisasi berperilaku (Sedermayanti, 2011: 75). Budaya organisasi sendiri merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Dari sudut pandang pegawai memberi pedoman bagi pegawai akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Wheelen dan Hunger bahwa sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya instansi adalah membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari normal perilaku yang sudah dibentuk (Sopiah, 2008: 164).

Pegawai yang memiliki budaya organisasi yang baik berarti telah memenuhi aspek-aspek budaya organisasi menurut Robbins (2003) adapun tujuh karakteristik itu adalah: 1). Inovasi dan pengambilan resiko, tingkatan dimana para pegawai terdorong untuk berinovasi dan mengambil resiko. 2). Perhatian yang rinci, suatu tingkatan dimana para pegawai diharapkan memperlibatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. 3). Orientasi hasil, tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian ada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil. 4). Orientasi pada manusia, suatu tingkatan dimana kegiatan keputusan



manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu. 5). Orientasi tim, suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisasi di sekitar tim-tim dan bukannya individu-individu. 6). Keagresifan, suatu tingkatan dimana orang-orang anggota organisasi itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. 7). Stabilitas, suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya daripada pertumbuhan (Robbins, 2017: 355).

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil pada tanggal 7 dan 8 Januari 2019 hari senin-selasa pada pukul 10.00 WIB didapatkan informasi mengenai nilai-nilai yang menjadi budaya yang selalu dijunjung tinggi oleh pegawai dan jajarannya. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam integritas, kerjasama, kegigihan, kemauan berprestasi, dan kecepatan beradaptasi. Namun dalam pelaksanaannya nilai-nilai yang telah menjadi budaya di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang belum dilaksanakan sepenuhnya oleh pegawai. Wawancara pada salah satu pegawai bagian Sub Kepegawaian umum mengatakan bahwa fakta permasalahan terkait dengan kualitas pegawai masih saja rendah dalam permasalahan budaya organisasi khususnya padahal sudah banyak perubahan yang diupayakan untuk mengubah PNS menjadi lebih baik lagi agar penilaian masyarakat tidak negatif. Padahal Kantor Camat Bukit Kecil ini sudah menerapkan slogan organisasi yang harus diterapkan oleh pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat namun hal ini tidak diaplikasikan dengan baik. Kantor Camat Bukit Kecil telah menerapkan untuk mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi, memberikan pelayanan dengan senyum, sapa dan salam namun dalam aplikasinya ini belum diterapkan dengan baik. Selain itu, banyak pegawai yang tidak memahami etos kerja instansi sehingga kurang komunikatif sesama pegawainya maupun masyarakat. Begitu juga dengan kerjasama dan keagresifan kerja bagi

beberapa pegawai banyak yang memilih untuk bekerja sendiri dibandingkan harus bekerja sama.

Banyak masyarakat yang berpendapat bahwa menjadi pegawai negeri sipil itu hal yang menyenangkan mereka hanya bekerja di ruangan yang dingin, bermain daring dan ketika jam pulang tiba mereka pulang. Pekerjaan pegawai negeri sipil itu sebenarnya tidak lah semudah yang dilihat namun tidak pula sesulit yang dibayangkan. Pegawai negeri sipil adalah aparatur sipil negara yang dipekerjakan oleh negara dan digaji dengan APBD dan APBN yang ketetapan gajinya sudah diatur oleh Undang-Undang. Pegawai negeri sipil itu bertugas untuk membantu pemerintah dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun pada kenyataannya pelayanan yang diberikan masih terbilang belum berjalan dengan baik ini lah yang terjadi pada kantor camat bukit kecil. Pegawai negeri sipil cenderung meninggalkan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, meninggalkan pekerjaan dengan mementingkan urusan pribadi seperti keluar di jam kerja, menggunakan fasilitas dinas untuk keperluan pribadi, menunda-nunda pekerjaan. Sehingga, pelayanan masyarakat dikantor camat menjadi kurang efektif misalnya jika ingin membuat surat perizinan dan non perizinan mereka cenderung lama dalam proses pembuatannya.

Pentingnya budaya organisasi dan komitmen kerja pada instansi yang dimiliki PNS terhadap organisasi untuk kemajuan instansi. Seorang pegawai harus bisa menganalisa setiap langkah dalam proses, menentukan secara tepat hal-hal yang dibutuhkan untuk sukses dan mengambil tanggung jawab demi kesuksesan implementasi perubahan dengan begitu pegawai akan merasa terikat dalam sebuah instansi dan memiliki rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Oleh sebab itu penulis ingin meneliti aspek pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen kerja dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan

Komitmen Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan budaya organisasi dengan komitmen terhadap pekerjaan pada pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang penelitian tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Kota Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa kegunaan atau manfaat dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mempelajari masalah-masalah yang dialami Kantor Camat Bukit Kecil Palembang selain itu juga sebagai pengetahuan mengenai keadaan organisasi bentuk dari penerapan dan pengembangan ilmu yang diterima dan dipelajari selama masa perkuliahan. Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu psikologi dalam memecahkan masalah riil, khususnya menyangkut budaya organisasi dengan komitmen kerja. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk mendalami kasus serupa.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bahan masukan bagi Kantor Camat Bukit Kecil Palembang, sehingga dapat meningkatkan budaya organisasi dengan komitmen kerja pada pegawai negeri sipil.
2. Sebagai bahan masukan bagi manajemen Kantor Camat Bukit Kecil Palembang tentang pentingnya budaya organisasi dengan komitmen kerja terhadap kelangsungan organisasi.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja ini telah ada yang meneliti, salah satu penelitian yang dibaca oleh peneliti adalah Agwu (2014) berjudul *Organizational Culture and Employees Commitment in Bayelsa State Civil Service*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil dari analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan, perbedaan yang signifikan diamati dalam komitmen dari karyawan, perbedaan jenis kelamin, usia, dan masa kerja pegawai negeri Bayelsa.

Adapun penelitian menurut Mustikasari (2014) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan budaya organisasi dan untuk mendeskripsikan komitmen pegawai serta pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai dengan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara positif dan kuat antara variable (X) budaya organisasi ( $r_{hitung} = 0,750$  dengan  $p = 0,000$ ) dengan variable (Y) komitmen pegawai Dinas Pendidikan Kota Baru.

Selain itu ada juga penelitian dari Tazkia (2017) dengan judul Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Medan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru di MTs Negeri 2 Medan terdapat

hubungan signifikansi. Hal ini dapat diperkuat oleh koefisien korelasi sebesar 0,370 dengan signifikansi 0,002 maka dikategorikan sedang.

Penelitian dari Jamaludin, dkk (2015) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Politeknik Perikanan Negeri Tual. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variable-variabel independen budaya organisasi (X) memiliki hubungan yang signifikan mempengaruhi variable dependen komitmen pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 0,650 X$ . Persamaan menunjukkan bahwa komitmen pegawai dipengaruhi oleh dua variable. Nilai 0,650 pada variable budaya organisasi (X) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial semakin tinggi budaya organisasi yang ada pada pegawai polikant, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai tersebut.

Penelitian dari Saputra (2018) berjudul Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Analisis data menggunakan linier berganda. Hasil penelitian mengemukakan bahwa: (1) faktor pribadi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan sebesar 0,243. (2) peran yang terkait berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan sebesar 0,407. (3) pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen karyawan sebesar 0,257. (4) faktor budaya memberikan pengaruh positif terhadap komitmen karyawan sebesar 0,033.

Dari beberapa hasil penelitian diatas, disini peneliti ingin meneliti tentang hubungan budaya organisasi pada pegawai negeri sipil atau yang sekarang disebut sebagai aparatur sipil negara (ASN) terhadap komitmen kerja pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Bukit Kecil Palembang. Yang membedakan

penelitian ini dengan penelitian lainnya adalah disini peneliti mengambil subjeknya adalah pegawai negeri sipil dan di lembaga pemerintahan dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Terhadap Pekerjaan Pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. Dengan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang diambil semua sebagai subjek penelitian. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. dengan alat bantu *software* komputer SPSS 22.0.