

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pemerintahan (*government organization*) pada dasarnya merupakan organisasi penunjang yang memiliki kewenangan pelaksanaan tugas pemerintah dan secara teknis operasional mempunyai kewajiban menghasilkan karya dan kinerja tertentu dalam mencapai tujuan secara efektif. Organisasi pemerintah adalah salah satu bentuk dari berbagai bentuk organisasi nirlaba, yang dibuat umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Dengan tujuan yang ingin dicapai dalam peningkatan untuk menyediakan layanan publik.

Dalam penyelenggaraannya organisasi pemerintah terbagi menjadi dua sesuai apa yang dilandaskan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan Pemerintah terbagi menjadi dua yakni pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Adapun kewenangan dari pemerintah pusat mencakup kewenangan dalam politik luar negeri, pertahanan dan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama dan serta kewenangan bidang lainnya. Sedangkan kewenangan pemerintah daerah adalah Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam ikatan negara kesatuan Republik Indonesia. Kewenangan ini mencakup kewenangan dalam seluruh bidang pemerintahan kecuali kewenangan yang masih harus berada ditangan pusat.

Pada penyelenggaraannya pemerintah daerah terbagi menjadi beberapa lembaga sesuai dengan yang dilandaskan pada Undang-Undang nomor 9 Tahun 2015 atas perubahan kedua Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal (209) Ayat (2) yang menyatakan: ”perangkat daerah kabupaten/kota terdiri atas: sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan dan kecamatan”.

Dalam realisasi otonomi daerah kecamatan merupakan organisasi kewilayahan yang berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggaraan pemerintah bersifat umum dan mempunyai peran yang sangat strategis baik tugas serta fungsinya. Di kecamatan sumber daya aparatur sipil negara yang terkelola secara professional serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi menjadi salah satu penentu terealisasi tidaknya sebuah tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dalam menunjang kemajuan pada tingkat kabupaten/kota, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan Bab (1) Ketentuan Umum Pasal (1) Ayat (1) berbunyi; “Kecamatan merupakan bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat.”

Pelimpahan sebagian kewenangan yang di berikan oleh bupati/walikota kepada kecamatan menjadi tanggung jawab pegawai kecamatan agar terkelolanya urusan rumah tangga serta terlaksananya penyelenggaraan pemerintah di daerah secara optimal pada pelayanan publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, tentunya hal ini juga harus dilaksanakan

oleh Kecamatan Gedebage yang mendapat tugas dan tanggungjawab sebagai organisasi kewilayahan.

Dalam realisasinya pegawai kecamatan atau para aparatur sipil negara (ASN) di kecamatan berkewajiban untuk melaksanakan, mengelola, dan melaporkan rangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Akan tetapi dalam data yang diperoleh dari Kecamatan Gedebage, terlihat bahwa dalam presentase kehadiran aparatur sipil negara sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Absensi 2019

Jenis Absensi	ABSENSI				Hasil
	Januari-Maret	April-Juni	Juli-September	Oktober-desember	Persentase absensi
Ijin	2	1	3	2	9,5%
Sakit	0	1	1	3	5,9%
Dinas luar	1	0	1	1	3,5%
Cuti	0	1	2	1	4,7%
Tanpa Keterangan	4	5	3	4	19,0%

Sumber: Kantor Kecamatan Gedebage tahun 2020

Dengan jumlah persentase ijin selama satu tahun sebesar 9,5% , Sakit sebesar 5,9% Dinas luar sebesar 3,5% , cuti sebesar 2,3% dan tanpa keterangan sebesar 19,0%. Sesuai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Bab (2) Kewajiban dan Larangan pada Pasal (3) Ayat (11) berbunyi: "Masuk kerja dan Mentaati jam kerja" kemudian diperkuat pada Peraturan Walikota Bandung Nomor 2 Tahun 2019 perubahan atas Peraturan Walikota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 tentang Disiplin Kehadiran

Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kota Bandung, aturan itu menjelaskan bahwa aparatur sipil negara apabila dalam melaksanakan kerja berhalangan hadir, izin atau tanpa keterangan harus mengajukan berupa surat permohonan sesuai dengan ketentuan Pasal (4) Ayat (3) berbunyi: “surat permohonan harus dibuat satu hari sebelumnya atau pada hari yang sama apabila ASN merencanakan untuk: a.tidak hadir, b.pulang sebelum waktunya atau, c.tidak berada di tempat tugas” hal ini juga diperjelas lagi pada ayat (7) yang menyatakan: ”Surat permohonan izin/pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), yang disampaikan lebih dari tiga hari kerja dinyatakan tidak berlaku dan dianggap melanggar jam kerja.”

Dari jumlah tersebut mengindikasikan bahwa presentase absensi tanpa keterangan sebesar 19,0% yang mencerminkan sikap dan perilaku aparatur sipil negara yang masih rendah akan kedisiplinan kerja, hasil tersebut dihitung dari jumlah keseluruhan ASN dikantor kecamatan gedebage dari data tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 1.2

Struktur Kepegawaian

NO	NAMA	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Dodit Ardian Pancapana,ST, M.Sc	Camat Gedebage	S2 - Resources Engineering
2	Jaenudin,AP, M.Si	Sekretaris Kec. Gedebage	S2 - Ilmu Pemerintahan
3	Dra.Etik Kurniawati,M.MPd	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kec. Gedebage	S2 - Magister Manajemen Pendidikan
4	DraTati Juartini, MM	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kec. Gedebage	S2 - Manajemen Sumber Daya Manusia
5	DRA Puji Rahayuningtias	Lurah Cimincrang	S1 - Ilmu Kesejahteraan Sosial
6	Ida Rosida,S.Pt	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial Kec. Gedebage	S1 - Peternakan

7	Didin Tajudin,SIP	Lurah Rancabolang	S1 - Ilmu Pemerintahan
8	Rd. Slamet Boedhi Hermawan Wiradikoesoemah,SP	Lurah Rancanumpang	S1 - Pertanian
9	Ulfah Sari,SE, AK	Sekretaris Lurah Kel. Rancanumpang	S1 - Ekonomi Akuntansi
10	Goida Helmy Banser,SH	Kepala Seksi Pemerintahan Kel. Rancabolang	S1 - Hukum Perdata
11	Tatang Nurjaman,S.Sos	Sekretaris Lurah Cisaranten Kidul	S1 - Administrasi Negara
12	Andi Supriadi,SE	Kepala Seksi Pemerintahan Kec. Gedebage	S1 - Manajemen
13	Rusdiyatno,S.Pd	Sekretaris Kel. Cimincrang	S1 - Pendidikan Luar Sekolah (PLS)
14	Zulfiana Farista,ST, M.Eng	Penyusun Data dan Informasi	S2 - S2
15	Iman Bachtiar,SE	Penyusun Data dan Informasi	S1 - Ekonomi
16	Listiana	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial Kel. Rancabolang	SLTA - SMA
17	Agus Ashari	Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Kec. Gedebage	SLTA - SMA
18	Pratiwi Ismayanti,S.Sos	Pengelola Data Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	S1 - Administrasi Publik
19	Ari Yanuar,SH	Sekretaris Kel. Rancabolang	S1 - Hukum
20	Retnaningsih,S.AP.	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial Kel. Cisaranten Kidul	-
21	Ayi Susilawati,S.Sos	Kepala Seksi Pemerintahan Kel. Cisaranten Kidul	S1 - Administrasi Negara
22	Andri Nugraha,SE	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial Kel. Cimincrang	S1 - Manajemen
23	Latif Azis	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kel. Rancanumpang	SLTA - SMA
24	Dadang Sobandi,S.IP	Lurah Cisaranten Kidul	S1 - Ilmu Pemerintahan
25	Fitriyani,S.IP	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kel. Cisaranten Kidul	D4 - IPDN
26	Yusi Susilawati,S.Sos	Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Umum, Data dan Informasi Kec. Gedebage	S1 - Administrasi Negara

27	Ervan Winoyansyah,S.IP., M.M	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kel. Cimincrang	S1 - Ilmu Pemerintahan
28	Romi Irawan,SSTP, M.A.P	Penyusun Data dan Informasi	S2 - Manajemen Sumber Daya Aparatur
29	Rusmiyatun	Pengadministrasi Kepegawaian	SLTA - SMA
30	Deden Hermawan,S.Sos	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial Kel. Rancanumpang	SLTA - SMA
31	Djanwar Nugraha	Kepala Seksi Pemerintahan Kel. Rancanumpang	SLTA - SMA
32	Rommy Ramdhany,S.Sos	Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Kec. Gedebage	S1 - Administrasi Negara
33	Johanna Deliana Siregar,S.Sos	Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan Kel. Rancabolang	S1 - Ilmu Administrasi Negara
34	Irpan Kurnia,S.Sos	Pengadministrasi Keuangan	S1 - Ilmu Administrasi Negara
35	Bagus Khrisna Aria Priandana,S.Kom	Pengadministrasi Pelayanan Khusus	S1 - S1
36	Bahrum Ramdhan M,SH	Kepala Seksi Pemerintahan Kel. Cimincrang	S1 - Hukum
37	Yuli Fitriani	Pengadministrasi Keuangan	D2 - Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
38	Galih Adhitya Riyadhi,S.IP.	Pengelola Data	S1 - S1
39	Fauziah Kania Dewi ,S.Kesos.	Pengelola Kesejahteraan Sosial	S1 - S1
40	Wedelia Sandhi Widya,S.IP.	Pengelola Data	S1 - S1
41	Mega Kusumawangi,S.AB	Pengelola Perekonomian, Pembangunan dan Lingkungan Hidup	S1 - S1
42	Rini Hapsari,A.Md	Pemegang Buku	D3 - D3
43	Satia	Pengadministrasi Keuangan	SLTA - SMA
44	Maman	Pengadministrasi Pelayanan Khusus	SLTA - SMA
45	Imam Setioedy,A.Md	Bendahara	D3 - Akuntansi
46	Indriati Silalahi,S.Kom	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	D3 - Manajemen Informatika
47	Cecep Heri S	Pengadministrasi Umum	SLTA - SMA
48	Srie Hastuty Gantiny	Fasilitator Kewirausahaan	SLTA - STM
49	Popy Sholihati	Pengadministrasi Keuangan	SLTA - SMA

50	Ali Umar	Petugas Penindakan	SLTA - SMA
51	Hendris	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	SLTA - Madrasah Aliyah / Aliah (MA)
52	Harjito Panji,SE	Pemelihara Sarana dan Prasarana Kantor	SLTA - SLTA
53	Ejen	Pranata Perlindungan Masyarakat (Linmas)	SLTP - SMP (SLTP)

Sumber: Kantor Kecamatan Gedebage tahun 2019

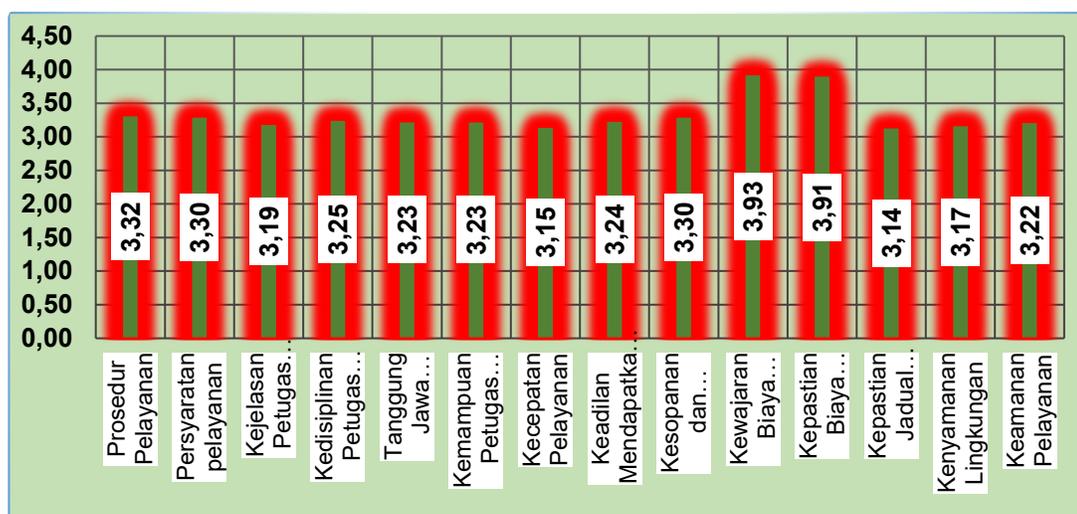
Dari data pada tabel diatas jumlah ASN dan honor dikantor kecamatan gedebage beserta pegawai kelurahan sebanyak 53 orang yang rata-rata telah menempuh pendidikan tinggi, yang pada dasarnya dibekali sebuah ilmu tentang profesionalitas, tanggung jawab dan siap dengan resiko terhadap beban tugas yang telah dibebankan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Akan tetapi jika dilihat dari **tabel 1.1** di atas dengan jumlah presentase tanpa keterangan adalah 19.0% dari jumlah keseluruhan ASN dikantor kecamatan gedebage sebanyak 21 orang maka hal ini dapat di indetifikasikan masih rendahnya sikap profesionalitas pegawai yang salah satunya terhadap kedisiplinan. Bukan hanya itu, hal ini juga dapat berdampak terhadap keefektifan dan keefesiensian pada berbagai unsur pencapaian yang telah ditentukan salah satunya berdampak pada unsur indeks pelayanan Kecamatan Gedebage, sebagai berikut dibawah ini:



Gambar 1.1

Nilai Unsur Pelayanan (Indeks Pelayanan)

Kecamatan Gedebage Tahun 2018



Sumber: Lakip Kantor Kecamatan Gedebage tahun 2019

Data terendah pada grafik diatas terletak pada unsur kejelasan petugas pelayanan dengan nilai 3,19, unsur kepastian jadwal pelayanan dengan nilai 3,14 dan kecepatan petugas untuk memberikan pelayanan dengan nilai 3,15 yang terbilang masih kurang maksimal dibandingkan dengan unsur lainnya, disusul dengan tingkat tanggung jawab dan kemampuan petugas dengan nilai 3,23 yang rendah.

Hal ini didukung dengan keluhan yang dikemukakan oleh salah-satu warga yang sedang mendapat pelayanan pembuatan KTP, yang mengatakan:

“saya sudah menunggu selama satu tahun, tapi KTP saya sampai sekarang masih belum jadi!”

Jika di lihat dari hal tersebut bahwa sikap ASN dalam melakukan pengambilan keputusan untuk memberikan hasil terbaik yang meliputi berbagai aspek kebutuhan masyarakat dalam bidang pelayanan publik oleh petugas seperti memberikan kepastian dan kejelasan pelayanan kepada masyarakat umum oleh petugas pelayanan yang terbilang masih kurang maksimal sehingga dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat akan kinerja dari pegawai Kecamatan Gedebage sebagaimana yang terlihat dari tabel berikut:

Tabel 1.3
Analisis Pencapaian Sasaran 1
kualitas pelayanan publik di Kecamatan Gedebage

No	Indikator Kinerja Sasaran	Satuan	Tahun 2017			Realisasi Tahun 2016	Tahun 2018	
			Target	Realisasi	Capaian %		Target	Capaian %
1.	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	indeks	80,00	78,10	102,69	79,10	80,5	101,43

Sumber: Lakip Kantor Kecamatan Gedebage tahun 2019

Dari tabel di atas Capaian kinerja nyata indikator Indeks Pelayanan/Indeks Kepuasan Masyarakat adalah sebesar 82,67 dari target sebesar 80,5 yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2017, sehingga persentase capaian kerjanya adalah 102,69%. Sedangkan Target pada tahun 2018 mencapai capaian yang cukup baik target tercapai 81,50 dengan persentase capaian kerjanya 101,43%. Jelas bahwa kepuasan masyarakat akan kinerja ASN mengalami penurunan sebesar 1,17 atau 1,26%. Dengan penurunan sebesar 1,26% dapat mempengaruhi terhadap pencapaian prestasi baik individu, kelompok maupun kecamatan gedebage yang di jelaskan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Perbandingan Indeks Pelayanan /

Indeks Kepuasan Masyarakat dengan Instansi lain (Kecamatan lain)

Tahun 2018

NO	NAMA SKPD / UNIT KERJA	IKM	Rank
1	KECAMATAN ANDIR	81,38	23
2	KECAMATAN ANTAPANI	82,93	13
3	KECAMATAN ARCAMANIK	83,33	9
4	KECAMATAN ASTANAANYAR	81,55	22
5	KECAMATAN BABAKAN CIPARAY	82,48	16
6	KECAMATAN BANDUNG KIDUL	82,43	18

7	KECAMATAN BANDUNG KULON	82,83	14
8	KECAMATAN BANDUNG WETAN	82,45	17
9	KECAMATAN BATUNUNGGAL	80,15	29
10	KECAMATAN BOJONGLOA KALER	80,18	28
11	KECAMATAN BOJONGLOA KIDUL	81,00	26
12	KECAMATAN BUAHBATU	86,93	1
13	KECAMATAN CIBENYING KALER	84,14	5
14	KECAMATAN CIBEUNYING KIDUL	86,34	2
15	KECAMATAN CIBIRU	82,35	19
16	KECAMATAN CICENDO	83,17	11
17	KECAMATAN CIDADAP	81,20	24
18	KECAMATAN CINAMBO	85,98	3
19	KECAMATAN COBLONG	84,05	6
20	KECAMATAN GEDEBAGE	80,50	27
21	KECAMATAN KIARAONDONG	83,11	12
22	KECAMATAN LENGKONG	81,60	21
23	KECAMATAN MANDALATI	82,00	20
24	KECAMATAN PANYILEUKAN	82,67	15
25	KECAMATAN RANCASARI	83,48	8
26	KECAMATAN REGOL	81,17	25
27	KECAMATAN SUKAJADI	85,33	4
28	KECAMATAN SUKASARI	79,45	30
29	KECAMATAN SUMUR BANDUNG	83,71	7
30	KECAMATAN UJUNG BERUNG	83,31	10
RATA – RATA		82,70	

Sumber: Lakip Kantor Kecamatan Gedebage tahun 2019

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan Gedebage dapat dikatakan memperoleh nilai yang rendah bila di bandingkan dengan IKM di 30 Kecamatan di Kota Bandung, IKM kecamatan Gedebage berada dibawah rata-rata pencapaian IKM di 30 Kecamatan dikota bandung dengan jumlah IKM sebesar 80,50 yang rata-rata jumlah IKM pada kecamatan lain

sebesar 82,70. Dengan nilai IKM sebesar 80,50 kecamatan gedebage berada pada urutan *rank* 27 dari 30 kecamatan di kota Bandung.

Hal ini diduga karena pegawai di Kecamatan Gedebage sesuai yang telah dijelaskan pada **grafik 1.1** bahwa masih rendahnya sikap dalam memberikan kepastian serta kejelasan petugas pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini juga dipengaruhi oleh apa yang telah dijelaskan pada **tabel 1.1** masih tingginya tingkat perilaku mangkir kerja yang dilakukan oleh pegawai kecamatan gedebage sehingga mempengaruhi prestasi yang dicapai oleh Kecamatan Gedebage yang mendapatkan peringkat ke 27 dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap instansi.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut berjudul **“Perilaku Organisasi Di Kecamatan Gedebage Kota Bandung 2019.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari fenomena-fenomena yang terdapat pada Latar Belakang, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya presentasi kehadiran aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Gedebage.
2. Tingginya tingkat pendidikan pegawai tidak didukung dengan sikap profesionalitas pegawai dalam mengambil keputusan.
3. Rendahnya indeks pelayanan pada kejelasan, kepastian, kecepatan, tanggung jawab dan kemampuan dari petugas pelayanan di Kantor Kecamatan Gedebage.
4. Indeks kepuasan masyarakat (IKM) kecamatan gedebage dapat dikatakan rendah dan mengalami penurunan di bandingkan dengan kecamatan lain dan memperoleh peringkat ke 27 dari 30 Kecamatan di Kota Bandung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang tertera dilatar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalahnya yaitu dapat dijabarkan dalam pernyataan berikut: “Bagaimana Perilaku Organisasi Aparatur Pegawai di Kecamatan Gedebage Kota Bandung 2019?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perilaku organisasi dikecamatan gedebage kota bandung.

E. Manfaat Penelitian

Tercapainya Tujuan Penelitian untuk memberikan manfaat, diantaranya yaitu:

1. Manfaat Praktis

Bagi peneliti : Hasil penelitian ini merupakan sarana peningkatan kemampuan ilmiah penulis dari teori-teori yang telah didapat da dipelajari selama perkuliahan dalam aspek pemerintahan, memberikan pemahaman lebih lanjut bagi penulis tentang perilaku organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Dalam kegunaan teoritis penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan keilmuan administrasi publik khususnya terkait permasalahan perilaku organisasi dalam lingkup kecamatan agar lebih memahami teori yang ada, sehingga dapat dilaksanakan kedalam proses tentang lembaga pemerintahan, penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan dalam penelitian proses selanjutnya.

F. Kerangka Berpikir

Untuk mempermudah dalam pemecahan suatu masalah yang dihadapi, secara ilmiah hal ini memerlukan sebuah kerangka pemikiran sebagai pedoman dalam memecahkan masalah tersebut yaitu dengan cara mengacu pada pendapat para ahli sebagai sumber yang di akui kebenarannya.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sangatlah penting dalam menunjang berjalannya sebuah organisasi, karena untuk memahami perilaku organisasi perlulah memahami perilaku anggota organisasi.

Umam (2010: 41) menjelaskan bahwa Perilaku dalam organisasi adalah sikap dan tindakan (tingkah laku) seorang manusia (individu) dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang bias berpengaruh terhadap prestasi (kerja) dirinya dan organisasi. Hal ini didukung dengan apa yang dikatakan oleh Thoha and Gibson dalam Wardiah (2016: 188) mengatakan perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan, dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam organisasi dan cara perilaku tersebut memengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi Menurut Robbins (2009: 36), sebagai berikut:

1. Produktivitas

Produktivitas (*productivity*) mengimplikasikan sebuah persoalan untuk efektivitas (*effectiveness*) maupun efisiensi (*efficiency*)

2. Mangkir

Mangkir didefinisikan sebagai ketidakhadiran di kantor tanpa izin.

3. Perputaran Pegawai

Pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi

4. Perilaku Menyimpang ditempat kerja

Perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan, dengan demikian, mengancam kesejahteraan atau anggota-anggotanya.

5. Perilaku kewargaan organisasi

Perilaku Pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

6. Kepuasan kerja

Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Konsep Kerangka Pemikiran

Administrasi Publik

Manajemen Sumber Daya Manusia

Perilaku Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi Menurut Robbins (2009: 36)

1. Produktivitas
2. Mangkir
3. Perputaran Pegawai
4. Perilaku menyimpang ditempat kerja
5. Perilaku kewargaan organisasi
6. Kepuasan kerja

G. Proposisi

Perilaku organisasi di Kecamatan Gedebage Kota Bandung tahun 2019, berdasarkan: Produktivitas, Mangkiran, Perputaran Pegawai, Perilaku Menyimpang ditempat kerja, Perilaku kewargaan organisasi dan Kepuasan kerja.

