BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang yang ada didalamnya. Pencapaian yang optimal melalui orang-orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Di Indonesia sudah banyak organisasi baik yang kecil, menengah, maupun besar, sehingga organisasi tersebut juga harus ikut bersaing secara ketat agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi serta meningkatkan produktivitasnya.

Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan yang kompetitif sehingga dapat bersaing dengan baik pada organisasi lain. Spencer, dkk (1993, dalam Sri Fatmawati, 1998) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendorong organisasi di level yang tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak akan terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena telah kita ketahui faktor sumber daya

manusia/tenaga kerja merupakan pengendali dari seluruh aktivitas organisasi. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 1997).

Setiap organisasi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi adalah unit sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya (Sobirin, 2007). Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian terhadap aspek-aspek yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik

pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati (2012), kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Kesemua itu menyebabkan organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasi secara lebih efisien dan efektif.

Dalam organisasi pemerintahan yang salah satu tanggung jawabnya adalah menyelengarakan tugas-tugas pengaturan dan pemberian pelayanan masyarakat. Terkadang kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering

tidak kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Pegawai beranggapan bekerja dipemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal karena gaji telah ditetapkan jumlahnya, dan tunjangan juga diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitas lain diluar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Pemerintah sudah melakukan solusi terkait dengan masalah tersebut, diantaranya dengan menaikan gaji pegawai negeri sipil, menjadikan hari kerja efektif menjadi 5 hari kerja yang bertujuan memotivasi pegawai dan mensejahterakan pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Ada sebagian Institut pemerintahan yang berhasil dan ada juga yang masih dengan kemalasan atau budaya santai yang melekat kepada pegawai institusi pemerintahan. Dengan kata lain, bahwa masalah yang dihadapi pemerintah yaitu tentang rendahnya kinerja pegawai di Institusi pemerintahan.

Menurut Robbins (2006 : 721) budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi risiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Persepsi keseluruhan itu akan berdampak kepada kinerja organisasi, sehingga budaya organisasi akan mempengaruhi kepada kinerja

organisasi. Kinerja adalah pencapaian hasil yang maksimal atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Rue dan Bryan dalam Tjandra (2005 : 38), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Tujuan organisasi akan berjalan dengan baik apabila memiliki individu yang berkinerja baik di organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu harus berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Wibowo (2010) mengatakan bahwa budaya berkembang dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai perwujudan perilaku dan sikap kerja. Dalam lingkungan organisasi terdapat perilaku yang berbeda di setiap individu. Suatu organisasi menginginkan perilaku yang baik dan searah pada tujuan organisasi. Dalam hal ini Budaya Organisasi memiliki kontribusi untuk mengarahkan pegawai kepada perilaku yang baik.

Budaya organisasi merupakan nilai dan sikap yang diyakini pegawai sehingga secara tidak sadar menjadi perilaku pegawai dalam kesehariannya. Nilai-nilai dan sikap-sikap yang menjadi perilaku pegawai dalam kesehariannya akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan nilai dan sikap yang diyakini. Harrey dan Bown (1996 dalam Lisa, 2003) merumuskan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan

bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma dan perilaku. Dengan kata lain, budaya organisasi akan mempengaruhi setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, budaya kerja aparatur negara dapat dikenali melalui bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Pegawai sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur Negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. Sosok pegawai yang mampu dalam melaksanakan dan memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kemampuan yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan, profesional, bermoral dan bermental baik, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Keselarasan antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong para pegawai untuk semangat bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai harus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang optimal. Hal tersebut didukung oleh Robins (2006) yang menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja yang baik berpengaruh pada hasil.

Dalam melaksanakan aktivitas pelayanan masyarakat, maka Dinas Pariwisata dan Kabupaten Tegal harus memiliki sumber daya manusia yang memadai dari segi kualitas maupun kuantitas yang dijiwai budaya organisasinya melalui pengukuran kinerja pegawainya. Budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat mencerminkan kepribadian yang baik bagi para pegawai dan mampu mengkomunikasikan dengan jelas tentang visi, misi dan tujuan organisasi serta identitas bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pimpinan dan pegawai. Hal tersebut sejalan dengan budaya organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal yang menerapkan nilai-nilai saling membantu dan menghargai antar pegawai, pelayanan yang professional, mempunyai kreativitas dan inovasi dalam bekerja, serta bertanggung jawab pada kesejahteraan masyarakat.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Gordon & Tomaso (1992) menunjukkan bahwa

kinerja perusahaan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selain itu, Chen (2004: 436) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. Adapun judul yang akan penulis pilih adalah "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal".

1.2 Rumusan Masalah

Dari serangkaian ulasan diatas maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal secara simultan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi

terhadap konflik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal secara parsial?

3. Unsur budaya organisasi apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui secara parsial besarnya pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui unsur budaya organisasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam melakukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang melakukan penelitian serupa mengenai kinerja pegawai.