BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal penting dalam mencapai tujuan perusahan. Oleh karena itu perusahan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci kesuksesan perusahaan bukan hanya di lihat dari keunggulan tekhnologi akan tetapi faktor manusia. Dalam interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan berbagi asumsi dan harapan perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil sesorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai&Basri, 2004).

Sehubungan dengan itu budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja organisasi, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seorang yang menjadi pimpinan pada sebuah organisasi haruslah mampu mengelola sumber daya yang dibutuhkan demi tercapainya tujuan organisasi. Seperti yang kita lihat pada zaman yang sudah maju saat ini, telah banyak pula organisasi yang menggantikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh sumber daya manusia dan menggantinya dengan alat tekhnologi. Namun

teknologi tidak lebih hanya sebuah alat (tools) bagi kehidupan manusia dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Aspek ini hanya memberikan sumbangan sebesar ±10% terhadap kesuksesan dalam membangun aspek tekhnologi di organisasi. Sementara ±90% bersumber dari aspek non teknis, yaitu faktor manusia dan sosial organisasi. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkap kan permasalahan yang terjadi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehi ngga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang, sehingga kita dapat

mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga semempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang Dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur 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, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan

budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang ada pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung. Dimana kinerja para pegawai berhubungan dengan pekerjaan yang dulakukan. Pada organisasi pemerintaham, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Penujang sarana bagi pegawai Kantor Unit Pelaksana teknis Dinas Bitung pada saat ini telah ada mesin elektronik (mesin finger) untuk mencatat jam masuk dan pulang kantor pada jam masuk 07.00 dan pulang pada jam 17.00 wita. Namun

masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat berbagai macam upaya yang dilakukan agarpara pegawai tertib dalam absensi.

Dan ini sudah menjadi budaya para pegawai untuk tidak memperhatikan absensi. Disisi lain ada beberapa pegawai yang kurang mematuhi aturan dalam kantor seperti disiplin dalam penggunaan pakaian seragam, atribut sehingga menjadi kebiasaaan atau membudaya. selain tidak menaati aturan kantor kurangnya sikap saling menghormati baik sesama pegawai maupun atasan Semua ini akan menyebabkan tugas-tugas yang diemban bagi setiap pegawai tidak akan pernah selesai tepat waktu, begitu juga kualitas hasil kerja dari tugas- tugas itu. Terjadinya keadaan yang seperti ini perlu dilakukan pengkajian, apakah belum adanya sangsi yang membuat pegawai jera, atau memang disebabkan budaya organisasiitu yang sulit untuk dirubah.

*Mengapa sulit bagi pimpinan untuk memperbaiki kebiasaan-kebiasaan bawahan, padahal sudah diketahui apa yang menjadi alasan terjadinya permasalahan tersebut diatas perlu dilakukan kajian, Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung.***

1.2 IdentifikasiMasalah

Adapun masalah yang dapat dibuktikan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran diri dalam menaati aturan dalam kantor sehingga menjadi kebiasaan atau membudaya.
2. Kurangnya sikap saling menghormati baik antara sesama pegawai maupun atasan.

1.3 PembatasanMasalah

Agar penelitian ini lebih terarah untuk itu penulis menggunakan seluruh jumlah pegawai maupun honorer. Yang kurang kesadaran diri dalam menaati aturan yang berlaku dalam kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yaituApakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung Provinsi Sulawesi Utara.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung (UPTD), Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung (UPTD), Provinsi Sulawesi Utara.

3. Untuk mengetahui Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Bitung (UPTD), Provinsi Sulawesi Utara.

Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi, untuk memberikan saran yang baik serta bermanfaat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Penulis, menambah wawasan dan pengetahuan dalam penelitian ini.
3. Bagi Politeknik khususnya Jurusan Administrasi Bisnis, dapat digunakan sebagai salah satu sumber informasi dan bahan perbandingan bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.