

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

AFTA yang berlaku sejak tahun 2003 menandai dimulainya pasar bebas dimana tujuan diberlakukan pasar bebas ini untuk mengefektifkan dan mengefesiensikan perdagangan internasional. Globalisasi ekonomi dan kedatangan era perubahan dalam menghadapi perdagangan bebas merupakan tantangan bagi para pemimpin dalam mengelola organisasi. Dalam menghadapi perubahan, perlu kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan sekaligus menjaga kelangsungan organisasi agar dapat bertahan hidup.

Dalam konteks mempertahankan dan mengelola organisasi agar mampu bertahan hidup, peran sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sentral. Hal tersebut didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan unsur utama dalam menciptakan peluang bisnis dalam berbagai kesempatan. Untuk meningkatkan perannya sebagai salah satu faktor produksi dalam perusahaan atau organisasi, maka SDM harus memiliki motivasi berprestasi karena salah satu karakteristik yang mempengaruhi prestasi kerja SDM adalah motivasi berprestasi itu sendiri.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil 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. 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 individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Pada organisasi pemerintahan. jika sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja intstitusi 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 yang 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 pemerintahan yang baik pula.

Kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai negeri sipil. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kesinisan bagi masyarakat yang berurusan dengan birokrasi. Banyaknya keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisiensi. Serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang memiliki inisiatif, mata duitan, tidak transparan karena berpatokan terhadap hal-hal yang tertulis, malas-malasan, takut kepada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa selalu menjadi korban.

Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai pemerintahan kearah yang lebih baik. Untk mendukung perubahan itu diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi atau perusahaan. Budaya organsasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi. Yang nantinya selain menghasilkan SDM yang berkualitas juga menjadi suksesnya suatu organisasi.

Hal ini disadari oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara sebagai salah satu institusi pemerintahan yang melayani kepariwisataan kepada seluruh masyarakat umumnya dan khususnya masyarakat yang berada di Gorontalo Utara. Sebagai unsur pelaksana di bidang kepariwisataan, dinas pariwisata mempunyai tantangan berat dalam menghadapi tuntutan masyarakat akan kepariwisataan di gorontalo utara.

Budaya organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo utara ini harus

menjiwai seluruh insane pegawai kedepannya dan juga memberikan karakter khas Dinas Pariwisata dan menjadi suatu perwujudan agar dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja institusi/organisasi melalui pemahaman budaya organisasi.

Berdasarkan Latar belakang ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini peneliti dapat menarik identifikasi masalah sebagai berikut;

- a. Kurangnya pemahaman para pegawai negeri sipil tentang pelayanan publik.
- b. Kurangnya pemahaman para pegawai negeri sipil tentang penerapan budaya organisasi di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

"Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara".

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut; Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Teoretis
 - a) Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.
 - b) Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan di bidang manajemen.
- b. Aspek Praktis
 - a) Memberikan pemikiran yang sifatnya konstruktif pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara, dalam hal mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat secara utuh.

- b) Memberikan perumusan kebijakan pengembangan budaya organisasi yang baik untuk mendukung kinerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara, dan bagi pemerintah, serta pihak terkait lainnya.