

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Berkaitan dengan manajemen pemerintahan terdapat sejumlah persoalan mendasar antara lain : apakah faktor utama yang memengaruhi produktivitas dalam pelaksanaan roda pemerintahan, apakah pelaksanaan roda pemerintahan telah berorientasi pada hasil yang optimal dan maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan telah mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat.

Proses pembangunan dapat berjalan secara baik dan berhasil, manakala sistem manajemen pemerintahan yang diaplikasikan menunjang tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, tolok ukur keberhasilan pembangunan tergantung dalam penerapan manajemen pemerintahan (*birocraty of management*) atau manajemen kepegawaiannya. Menurut Saparaus (2008: 24) tiga dimensi pengelolaan birokrasi, yaitu mengutamakan prinsip produktivitas (*productivity principal*), berorientasi pada hasil (*outcome orientationd*), dan berasaskan manfaat (*beeficial principal*) yang sebesar-besarnya bagi masyarakat, harus menjadi domain yang diprioritaskan dalam setiap pelaksanaan roda pemerintahan dan roda pembangunan ekonomi kerakyatan.

Dalam mengelola sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja profesional, yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Yang dimaksud paradigma kerja adalah konsep utama tentang kerja yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan serta standar yang ingin dicapai. (Sinamo: 2007: 15). Selain etos kerja sumber daya manusia harus mempunyai kinerja yang baik, yaitu seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Syahrial (2003: 6) mengemukakan bahwa prestasi kerja staf akan cenderung baik apabila faktor kebijakan yang merupakan bagian dari budaya organisasi dapat diperbaiki. Upaya untuk mengatasinya perlu dilakukan evaluasi oleh pengambil kebijakan terhadap Prestasi kerja staf.

Hal seperti yang terjadi di kantor Camat Tapa Kabupaten Bone Bolango, ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan santai, keluar kantor seenaknya pada jam-jam kerja, sama sekali tidak menunjukkan bahwa mereka adalah abdi masyarakat, pegawai kurang menaati, melaksanakan terhadap tugas yang diberikan, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan masih kurang, kurang menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan, dan kurangnya kerjasama antar bawahan dengan atasan serta masih ada pegawai yang kurang mampu

dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan hal-hal tersebut, sama sekali pelayanan yang diberikan pegawai tidak mencerminkan bahwa pegawai dalam menjalankan tugas berorientasi pada hasil, serta mengedepankan asas manfaat bagi kesejahteraan masyarakat. Memang tidak semua pegawai bekerja seperti itu, banyak juga pegawai atau karyawan yang bekerja dengan tekun, bekerja dengan rajin dan penuh tanggung jawab, namun citra pegawai negeri bagi masyarakat secara keseluruhan kurang bagus.

Prestasi pegawai seperti telah diuraikan di atas memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi dalam organisasi. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan hasil kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, prestasi kerja karyawan akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, kerjasama antar karyawan tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi

Berdasarkan latar belakang uraian permasalahan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Tapa Kabupaten Bone Bolango”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang menaati, melaksanakan terhadap tugas yang diberikan.
2. Pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan masih kurang.
3. Pegawai kurang menaati aturan-aturan yang telah ditetapkan.
4. Kurangnya kerjasama antar bawahan dengan atasan.
5. Masih ada pegawai yang kurang mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Untuk lebih fokus dalam penulisan, maka peneliti membuat perumusan masalah adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Tapa Kabupaten Bone Bolango?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Tapa Kabupaten Bone Bolango.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk praktisi: diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi camat Tapa Kabupaten Bone Bolang dalam

upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui budaya organisasi.

2. Untuk akademisi : Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kajian tentang budaya organisasi dan prestasi kerja yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori-teori dari ilmu pemerintahan.
3. Untuk peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya dan sebagai bahan untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai budaya organisasi dan prestasi kerja.