

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa Dinas pendidikan dan kebudayaan Nasional merupakan suatu lembaga yang mempunyai fungsi sebagai perumus, pengembang dan pelaksana kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan yang diatur berdasarkan peraturan daerah dan kebutuhan nasional. Kondisi inilah yang menyebabkan perlunya perbaikan kinerja pegawai sehingga dapat melahirkan kebijakan optimal sesuai dengan tuntutan kebutuhan mutu oleh stakeholder pendidikan. Di samping itu, posisi lembaga ini berada pada tugas dan fungsi yang sangat menentukan, karena membawahi berbagai bidang yang setiap bidangnya mempunyai fungsi strategis dan sangat penting dalam memacu peningkatan mutu pendidikan di daerah. Untuk itu, perlu di maksimalkan prinsip kesepadanan (*match*) sehingga segala kebijakan yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan IPTEK yang terjadi pada masyarakat yang selalu dinamis dan berubah.

Langkah proaktif untuk menjadikan Dinas pendidikan dan kebudayaan Nasional sebagai lembaga yang dapat memenuhi tuntutan *stakeholder* pendidikan dapat dilakukan melalui perbaikan budaya organisasi yang memungkinkan terciptanya iklim kondusif dalam pelaksanaan pekerjaan pada institusi ini. Kondisi tersebut dapat terimplementasi dengan baik jika setiap pegawai pada Dinas pendidikan dan kebudayaan Nasional memiliki komitmen, semangat dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks ini

setiap pegawai dituntut bekerja maksimal sesuai dengan potensi dan bidang tugas masing-masing, untuk memacu peningkatan mutu pendidikan di daerah.

Sekalipun demikian dalam posisinya sebagai salah satu penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan di daerah, pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan Nasional diperhadapkan pada berbagai permasalahan yang dilematis. Di mana persoalan yang pada umumnya mereka alami adalah terkait dengan pembinaan yang terpusat, perlindungan terhadap jaminan keselamatan kerja yang belum memadai, penghargaan terhadap prestasi yang belum optimal, serta promosi yang kurang didasarkan pada karir. Segala persoalan tersebut timbul oleh karena adanya berbagai persoalan yang tumpang tindih dan masing-masing saling mempengaruhi. Salah satu di antaranya yaitu masalah kepuasan kerja pegawai yang rendah. Kepuasan kerja pegawai yang rendah tersebut terakumulasi dari aktivitas pegawai yang kurang inovatif, kurang disiplin dan memiliki kemampuan kerja yang relatif rendah.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya. Kepuasan kerja tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja pegawai tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian kepegawaian.

Namun dari hasil pengamatan penulis, kepuasan kerja sebagian pegawai masih belum tampak. Hal ini dapat dilihat dari dedikasi kerja sebagian pegawai

masih rendah, kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka masih kurang, dan kedisiplinan sebagian pegawai yang masih rendah. Hal ini tentunya berdampak pada prestasi kerja pegawai yang masih jauh dari harapan.

Untuk itu, kepuasan kerja aparatur harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan aparatur meningkat. Menurut Fathoni (2008:174) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya. Oleh karena adanya perbedaan mendasar dari setiap individu, maka kecenderungan pencapaian tingkat kepuasan tertentu juga berbeda-beda. Akan tetapi, pada dasarnya semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan nilai seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya. Demikian juga sebaliknya, bahwa aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan nilai yang dianutnya, akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Salah satu aspek kepuasan kerja diperhatikan dari ukuran respons dan sikap terhadap lingkungan kerja yang merupakan unsur dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Umumnya suatu budaya organisasi sangat dipengaruhi lingkungan eksternal organisasi. Setiap anggota mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga tidak

tertutup kemungkinan ada anggota yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh anggota atas pernyataan budaya organisasi, hal demikian merupakan uraian deskripsi dari budaya organisasi.

Budaya organisasi menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama pegawai dalam suatu organisasi dan hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan organisasi yang bersangkutan. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan pegawai dan pimpinan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.

Dalam menghadapi tantangan apapun, hakikat nilai-nilai budaya organisasi tersebut tidak bisa berubah, yang berubah adalah nilai-nilai instrumental yang disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Untuk itu kualitas sumber daya manusia dituntut responsif atau peka, penuh prakarsa, bersikap proaktif, terampil, mandiri, disiplin, integritas tinggi dan lain-lain.

Budaya organisasi terkait erat dengan ketaatan setiap personil yang ada di dinas pendidikan terhadap semua ketentuan atau aturan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai. Budaya organisasi yang dimiliki pegawai akan mendorong pegawai untuk memiliki gairah dan semangat kerja yang tinggi. Budaya organisasi merujuk pada kedisiplinan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma berlaku yang telah menjadi kesepakatan bersama. (Hasibuan, 2010:193).

Budaya organisasi ini merupakan manifestasi dari kemampuan untuk menaati semua ketentuan yang telah ditetapkan dan secara sadar melaksanakan

ketentuan tersebut secara baik tanpa paksaan dari pihak manapun. Dalam konteks yang bersamaan budaya organisasi merupakan cerminan dari komitmen untuk menjaga serta memelihara nilai-nilai serta norma yang ada di institusi. Komitmen tersebut manifestasi dari keinginan yang kuat dari setiap personil untuk menjaga integritas institusi sehingga mampu bertahan serta bersaing di tengah percaturan global. Terkait dengan dinas pendidikan maka budaya organisasi pada dasarnya merupakan bentuk ketaatan atau kesadaran untuk menaati ketentuan atau norma yang berlaku dinas pendidikan, sehingga semua aturan atau ketentuan yang ada pada Dinas Pendidikan dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan koridor yang ada.

Budaya organisasi memiliki kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kepuasan kerja. Budaya organisasi akan mendorong stakeholder dinas pendidikan untuk memperhatikan orientasi dan sasaran pekerjaan sehingga berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja. Budaya organisasi akan mendorong semua komponen yang ada di dinas pendidikan untuk berkerja sama dan saling membantu untuk mencapai kepuasan kerja yang ideal. Mengingat bahwa budaya organisasi dapat menciptakan komitmen untuk taat asas serta menaati semua aturan yang mendukung pencapaian visi dan misi Dinas Pendidikan, maka hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat budaya organisasi yang tinggi maka sangat mendukung upaya untuk mencapai kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan yang ideal.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan terhadap budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja di Kantor Dinas pendidikan dan kebudayaan dan

Kebudayaan Kota Gorontalo menunjukkan bahwa aturan belum terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang datang terlambat sehingga melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pengamatan lainnya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai kurang maksimal. Masih terdapat pegawai yang mengeluhkan sistem birokrasi yang cukup panjang dalam pengurusan berkas administrasi sehingga cukup menyulitkan pegawai dalam melayani pelanggan. Pegawai juga merasa bahwa insentif yang diperoleh dalam bekerja cukup rendah sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan suatu penelitian dengan judul: Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Kantor Dinas pendidikan dan kebudayaan dan Kebudayaan Kota Gorontalo.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi belum terlaksana dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang datang terlambat sehingga melanggar aturan yang telah ditetapkan.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai kurang maksimal, yang diindikasikan dengan adanya keluhan pegawai terhadap kebijakan organisasi
3. Masih terdapat pegawai yang mengeluhkan sistem birokrasi yang cukup panjang dalam pengurusan berkas administrasi sehingga cukup menyulitkan pegawai dalam melayani pelanggan.

4. Pegawai juga merasa bahwa insentif yang diperoleh dalam bekerja cukup rendah sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana budaya organisasi di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Gorontalo?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan dan Kebudayaan Kota Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Gorontalo?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Gorontalo

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam perbaikan dan peningkatan kualitas budaya organisasi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## 2. Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dari bangku kuliah dengan praktek di lapangan dan akan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan melakukan penelitian menyangkut masalah budaya organisasi dan kepuasan kerja.

## 3. Penelitian Lanjutan

Bagi penelitian lanjutan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian lanjutan untuk mengkaji dan menganalisis faktor lain yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai