

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang mengakibatkan tidak terkelolanya sumber daya alam Indonesia adalah tidak kompetennya sumber daya manusia yang dimiliki sehingga sumber daya alam yang dimiliki tidak terserap sebagaimana mestinya. Isu mengenai tidak kompetennya sumber daya manusia yang dimiliki tidak hanya berlaku secara keseluruhan di Indonesia, namun hal tersebut menjadi salah satu permasalahan yang umum pada perusahaan baik swasta maupun pemerintahan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut harus bias menjamin bahwa sumber daya manusia didalamnya dapat bekerja optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Koesmono (2005:164), menyatakan bahwa persoalan kinerja pegawai akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah *Culture* dan *Motivation*. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung-ujungnya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar pegawai selalu konsisten dengan

kepuasannya maka setidaknya lembaga selalu memperhatikan lingkungan di mana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya, organisasi pemerintahan memiliki standar operasional atau tugas, pokok, dan fungsi yang dibebankan pada pegawai dalam menjalankan tugas kesehariannya. Hal tersebut dibuat untuk memberikan batasan-batasan kerja bagi pegawai yang bersangkutan, disamping untuk dapat memberikan kontrol kerja bagi pegawai tersebut.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo merupakan suatu Badan yang mengurus program pertanian, perikanan, dan kehutanan di Kota Gorontalo. Dalam cakupan kerjanya, BP4K diklasifikasikan secara geografi pada setiap kecamatan di Kota Gorontalo, dimana terdapat 9 Kecamatan Gorontalo memiliki BP3K (Badan Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kelautan), yakni Kecamatan Kota Selatan, Kecamatan Kota Utara, Kecamatan Kota Barat, Kecamatan Kota Timur, Kecamatan Kota Barat, Kecamatan Sibatana, Kecamatan Duingi, Kecamatan Hulonthalangi, dan Kecamatan Dumbo Raya. Adapun pegawai yang terdapat pada BP4K Kota Gorontalo dan BP3K

Kecamatan terdiri atas Pegawai Negeri Sipil, dan tenaga Honorer yang menempati cakupan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan, dan penempatan kerjanya.

Salah satu permasalahan kinerja yang terjadi di kantor BP4K Kota Gorontalo adalah penempatan tugas yang berbeda-beda pada pegawainya. Hal ini tentunya akan berdampak pada tidak terkontrolnya tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai, yang secara langsung akan berdampak pula pada kinerja pegawai itu sendiri.

Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai pada kantor BP4K Kota Gorontalo antara lain: (1) Rendahnya partisipasi (kehadiran) dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Salah satu contohnya dapat dilihat dari masih banyak pegawai atau penyuluh yang belum bisa mengoperasikan komputer. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah (lulusan SMU) (2) kurangnya sarana-prasarana bagi penyuluh untuk melaksanakan tugasnya, seperti penyediaan laptop bagi penyuluh, dan tidak adanya kendaraan dinas bagi penyuluh yang mengakibatkan munculnya biaya tambahan lain untuk bekerja pada wilayah-wilayah yang cukup jauh (3) Rendahnya kualitas kerja penyuluh hal ini dapat dilihat dari sebagian dari penyuluh di tempatkan tidak sesuai dengan basic keahlian penyuluh, contohnya penyuluh lulusan pertanian yang menjadi penyuluh perikanan (4) Kurangnya jumlah penyuluh jika diakumulasikan dengan wilayah kerja BP4K, dimana keseluruhan penyuluh berjumlah 36 orang dan terbagi

pada 9 kecamatan dan 50 kelurahan di Kota Gorontalo (5) Rendahnya pengetahuan penyuluh dalam memberikan sosialisasi maupun penyuluhan pada masyarakat. hal ini diakibatkan karena kurangnya pelaksanaan pelatihan maupun pendidikan nonformal bagi pegawai Kantor BP4K Gota Gorontalo.

Tabel 1.1
Rekaputilasi Kehadiran Pegawai Kantor
Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan
Kehutanan Tahun 2014

No	Bulan	Sakit	Izin	Tk	Tugas Luar	Cuti
1	Januari	2 orang	4 orang	1 orang	4 orang	1 orang
2	Pebruari	4 orang	2 orang	-	-	-
3	Maret	4 orang	2 orang	-	5 orang	-
4	April	4 orang	4 orang		2 orang	-
5	Mei	2 orang	5 orang	1 orang	5 orang	-
6	Juni	6 orang	12 orang	1 orang	10 orang	
7	Juli	5 orang	8 orang	5 orang	1 orang	-
8	Agustus	7 orang	5 orang	-	2 orang	-
9	September	7 orang	9 orang	-	1 orang	-
10	Oktober	1 orang	3 orang	-	-	-
11	November	7 orang	7 orang	-	2 orang	-

Sumber Data: Bagian Kepegawaian BP4K Kota Gorontalo

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penekanan terhadap budaya organisasi. Hal tersebut karena Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011).

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rismawati (2008) memberikan penegasan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Dosen pada Politeknik Medan. Hal tersebut diukur langsung dengan melihat indikator budaya organisasi seperti

profesionalisme, Kepemimpinan, Kepercayaan kepada rekan sekerja, Keteraturan, Konflik, dan Integritas sebagai alat ukur untuk melihat kinerja pegawai secara keseluruhan. Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2009:75).

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan gairah kerja pegawai serta mewujudkan tujuan dari organisasi, dibutuhkan suatu rangsangan dalam lingkungan kerjanya melalui nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan

organisasi sehingga dalam melaksanakan kerjanya akan sesuai dengan tatanan perilaku pegawai yang seharusnya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti tertarik mengadakan suatu penelitian dengan formulasi judul **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari dasar pemikiran di atas maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya partisipasi dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Kurangnya ketersediaan sarana-prasarana bagi penyuluh seperti laptop dan kendaraan dinas.
3. Rendahnya kualitas kerja penyuluh.
4. Kurangnya jumlah penyuluh jika diakumulasikan dengan wilayah kerja BP4K.
5. Rendahnya pengetahuan dalam memberikan sosialisasi maupun penyuluhan pada masyarakat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yakni: “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya, dan Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (BP4K) Kota Gorontalo dalam hubungannya dengan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Budaya organisasi dan Kinerja pegawai, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia pada pegawai BP4K Kota Gorontalo.