

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. (Pasalong 2016: 175). Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja sering berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat. Sedarmayanti (2016:12) Sumber daya Manusia mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi atau perusahaan. Dan untuk mendapatkan kinerja sumber daya manusia yang baik, kinerja perlu dibangun melalui manajemen kinerja. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Edison dkk (2017: 188) mengemukakan manajemen kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Agar proses kinerja berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pegawai. penempatan

pegawai yang tepat akan menumbuhkan disiplin kerja yang baik dan pegawai mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Setiap orang dalam organisasi selaknya memahami bahwa bekerja bukanlah semata-mata untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti pemenuhan kebutuhan akan pangan, papan (perumahan), sandang, keamanan dan keselamatan, kebutuhan diakui dalam kelompok, harga diri dan aktualisasi diri, melainkan lebih dari itu, yakni kesadaran bekerja dengan etos memenuhi prinsip etika dan semangat kerja tinggi untuk tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disintesis bahwa kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan demi kelancaran organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil observasi lapangan peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo, khususnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. seperti yang dapat kita lihat dari capaian kinerja Sekretariat DPRD Kota Gorontalo tahun 2015-2017. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo belum sesuai dengan harapan seperti dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Kinerja PNS Tahun 2015-2017

No	Indikator Capaian Kinerja	Tar get	2015 Realisa si (%)	2016 Realisa si (%)	2017 Realisa si (%)
1	Pelayanan Sekretariat DPRD Kota Gorontalo terhadap TUPOKSI Dewan.	100	95	95	95
2	Pelayanan Sekretariat DPRD kepada masyarakat.	100	90	92	95
3	Prosentase percepatan penyelesaian tugas-tugas pelayanan kedewanan.	100	90	90	90
4	Prosentase kuantitas dan kualitas hasil kerja.	100	88	91	90
5	Prosentase disiplin staf dalam melaksanakan TUPOKSI.	100	88	88	89
Rata-rata			90.2	91.2	91.8

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Gorontalo (2015-2017).

Berdasarkan hasil pencapaian kinerja PNS di atas pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo jika dilihat hasil rata-rata pertahun sudah bisa dikatakan tercapai, namun jika dilihat berdasarkan indikatornya masih ada indikator kinerja yang belum tercapai. hal ini dapat dilihat dari tiga tahun terakhir pada tahun 2015 masih ada 2 (dua) indikator kinerja yang belum tercapai yaitu, hasil kerja disiplin staf. Keduanya masih berkisar 88% dan 12% belum mencapai target. Pada ada tahun 2016 hanya indikator disiplin kerja yang belum tercapai, namun hasilnya masih sama seperti tahun 2015. Pada tahun 2017 indikator disiplin staf berkisar 89% dan 11% belum mencapai target.

Tabel 1.2

Hasil Pencapaian Kinerja honorer Tahun 2015-2017

No	Indikator Capaian Kinerja	Tar get	2015 Realisa si (%)	2016 Realisa si (%)	2017 Realisa si (%)
1	Pelayanan Sekretariat DPRD Kota Gorontalo terhadap TUPOKSI Dewan.	100	90	90	90
2	Pelayanan Sekretariat DPRD kepada masyarakat.	100	90	90	90
3	Prosentase percepatan penyelesaian tugas-tugas pelayanan kedewanan.	100	90	90	90
4	Prosentase kuantitas dan kualitas hasil kerja.	100	87	88	88
5	Prosentase disiplin staf dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.	100	85	85	88
Rata-rata			88.4	88.6	89.2

Sumber: Sekretariat DPRD Kota Gorontalo (2015-2017).

Berdasarkan hasil pencapaian kinerja honorer di atas pada Sekretariat DPRD Kota Gorontalo, dilihat hasil rata-rata per tahun pada tahun 2015 sampai 2017 masih belum dikatakan tercapai, dimana hasil rata-rata pada tahun 2015 berkisar 88.4% dan 11.6% yang belum tercapai. Pada Tahun 2016 hasil rata-rata berkisar 88.6% dan 11.4% yang belum tercapai tercapai. Dan pada tahun 2017 hasil rata-rata berkisar 89.2% dan 10.8% yang belum tercapai tercapai. hal ini dapat di lihat dari indikator hasil kerja dan disiplin staf.

Selain itu belum maksimalnya kinerja pegawai disebabkan pengetahuan, keterampilan pegawai, Aspek kehadiran dan ketepatan waktu, seperti pekerjaan yang seharusnya diselesaikan satu hari dikerjakan dalam dua hari. Diduga inilah yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai itu sendiri. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor

Sekretariat DPRD Kota Gorontalo perlu adanya tenaga kerja yang cermat dan tepat agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Penempatan pegawai harus dilakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, penempatan pegawai yang tepat akan menumbuhkan disiplin kerja yang baik dan pegawai mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Permasalahan lainnya yaitu, budaya organisasi di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo masih belum maksimal. Hal ini disebabkan masih ada beberapa pegawai yang belum menjalankan tupoksi dengan baik, sehingga jam kerja dan pekerjaan tidak pasti. Seperti akan ada sidang paripurna atau rapat-rapat yang lain kebanyakan para pegawai sangat sibuk dengan tugasnya masing-masing. Tetapi, jika hari biasa mereka tidak begitu sibuk. Seharusnya pekerjaan itu seimbang ketika ada rapat atau sidang mereka juga harus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Ada juga beberapa pegawai yang tidak mentaati aturan organisasi seperti, terlambat apel pagi bahkan tidak mengikuti apel pagi. Hal ini dapat merusak budaya organisasi yang ada di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo karena, dengan adanya budaya organisasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Edison dkk (2017: 115) mengemukakan jika budaya organisasi yang ada kuat, hal itu akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai. (Robbins dan Coulter, 2012: 79).

Dalam Penelitian Terdahulu Brury (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong”. Hasil penelitiannya menunjukkan (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. (2) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. (3) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. (4) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. (5) variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu kesamaan variabel (X2 dan Y) yang digunakan dalam penelitian yaitu Variabel X (budaya Organisasi) dan Variabel Y(Kinerja Pegawai). Sedangkan Banyaknya Variabel independen dan Objek penelitian, menjadi perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian Brury.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) Kinerja Pegawai ditentukan oleh Kondisi Lingkungan Internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Berdasarkan masalah observasi lapangan dan teori di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih belum tercapainya target organisasi, hal ini dapat dilihat dari disiplin pegawai baik Honorer maupun PNS berdasarkan capaian kinerja pegawai pada tahun 2015 sampai tahun 2017.
2. Belum maksimalnya kinerja pegawai disebabkan keterampilan pegawai, Aspek kehadiran dan ketepatan waktu.
3. Masih ada beberapa pegawai yang belum menjalankan tupoksi dengan baik, sehingga jam kerja dan pekerjaan tidak pasti.
4. Masih ada pegawai yang tidak mentaati aturan organisasi seperti, terlambat apel pagi bahkan tidak mengikuti apel pagi.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan lebih jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang di atas dirumuskan masalah sebagai berikut : “apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo ?”

1.4 Tujuan

Tujuan dilaksanakan penelitian ini yaitu “untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Gorontalo”

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti dikarenakan dapat dijadikan saran dalam menerapkan teori yang didapatkan selama kuliah ke dalam praktek sesungguhnya. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pandangan lebih jauh lagi bagi peneliti mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Sekretariat DPRD Kota Gorontalo

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi Sekretariat DPRD Kota Gorontalo dalam hubungannya dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Selain itu dapat menjadi 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 sumber daya manusia pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Gorontalo.

3. Bagi Universitas Negeri Gorontalo

Penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi kalangan akademis mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan

referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, budaya dan kinerja pegawai.