

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi perusahaan/organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Masalah kinerja yang sering terjadi pada sebuah organisasi seperti beban pekerjaan yang tidak adil, inisiatif individu yang kurang, serta permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan kerap menjadi faktor rendahnya kualitas kinerja pada suatu organisasi. Hal ini seharusnya menjadi perhatian pihak manajemen organisasi demi peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja pegawai akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai tidak lepas dari adanya budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Studi mengenai *Organization Culture* berkembang pesat dengan dilatar belakangi oleh keprihatinan para praktisi organisasi di Amerika Serikat. Bagaimana rendahnya kinerja perusahaan besar amerika dibandingkan dengan apa yang telah dicapai oleh perusahaan Jepang. Dimana praktik-praktik *Culture* yang diamati dalam gaya *management* Jepang pada umumnya yang banyak sekali dipengaruhi oleh budaya nasionalnya. Hal ini yang menjadi pendorong studi-studi yang mengkaji tentang *Organization Culture* berpengaruh pada kinerja dalam sebuah organisasi (Kusdi : 2011,112).

Pada Penelitian Pratiwi ( 2012) bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 42 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Per 31 Desember Pada 2017 – 2018**

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2017		2018	
		Target	Ratio	Target	Ratio
1.	Orientasi Pelayanan	100 %	70 %	100 %	75 %
2.	Integritas	100 %	75 %	100 %	70 %
3.	Komitmen	100 %	75 %	100 %	80 %
4.	Disiplin	100 %	85 %	100 %	70 %
5.	Kerjasama	100 %	80 %	100 %	70 %
6.	Kepemimpinan	100 %	70 %	100 %	75 %

**Sumber data:** Data Internal(SKP)Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan tabel di atas bahwa sasaran kerja pegawai pada setiap unsur yang dinilai belum maksimal. Dari masalah tersebut diduga terjadi karena budaya organisasi yang rendah, dimana masih kurang budaya organisasi diterapkan oleh pribadi pegawai sehingga masih banyak pegawai yang tidak bersemangat dalam

bekerja sehingga belum bisa memenuhi kesesuaian waktu dalam penyelesaian pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan.

Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas organisasi dapat dikendalikan melalui beberapa cara, dan salah satu cara yang banyak digunakan oleh organisasi adalah melalui penilaian prestasi kerja atau kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.

Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan sebulan sekali, setahun sekali, atau bahkan setiap hari. Penilaian terhadap prestasi kerja tersebut memberi jalan bagi atasan untuk mengetahui masalah-masalah yang timbul pada pegawainya.

**Tabel 1.2 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai  
3 (Tiga) Tahun  
Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo**

Penilaian Kinerja Pegawai	Tahun								
	2016			2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
Kualitas	20	80	16	20	60	12	20	60	12
Kuantitas	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Ketepatan Waktu	10	75	7,5	10	70	7	10	65	6,5
Efektivitas	10	75	7,5	10	70	7	10	60	6
Kemandirian	20	80	16	20	75	15	20	75	15
Komitmen Kerja	20	75	15	20	70	14	20	80	16
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>78</b>	<b>100</b>		<b>70</b>	<b>100</b>		<b>69,5</b>

**Sumber** : Data Internal Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Per 3 (Tiga) Tahun. Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo mengalami penurunan, hal ini disebabkan berkurangnya setiap aspek penilaian, dari tahun 2016 sampai 2018 disemua aspek dari 78% sampai 69,5%.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat diinstansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu.

Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau

*organization culture*. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi / perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya.

Salah satu bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut adalah melalui sosialisasi kepada para anggotanya. Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi.

Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat amat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini,

tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Masalah atau fenomena yang terjadi di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo yang diketahui yaitu masih kurangnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari aspek kinerja pegawai, seperti pada tabel diatas.

Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo, terdapat pula pegawai yang budaya organisasi yang diterapkan biasa-biasa saja, maka kinerjanya juga akan biasa-biasa saja, saja sehingga jenjang karir pegawai tersebut *stagnant* dan tidak akan meningkat.

Menurut responden, dalam hal ini lembaga atau perusahaan hanya mengakomodir. Selain itu dinas terkait sudah melakukan pelatihan terhadap pegawai dan memelihara dengan baik pegawai yang merupakan aset tersebut, namun semua kembali lagi ke dalam pribadi masing-masing pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang diterapkan, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan penerapan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pengelola.

Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga memiliki peranan sangat penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lebih lentur, fleksibel dan elastis. Budaya organisasi yang secara sistematis menuntut para pengelola untuk meningkatkan budaya kerjanya pada organisasi.

Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawainya, individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi organisasi. Proses tersebut akan membentuk individu yang cakap, integritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Sebagai lembaga yang sudah berdiri cukup lama, Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo tentunya juga memiliki budaya organisasi yang dijadikan panduan oleh pegawai-pegawainya. Namun, untuk diterapkannya keseluruhan budaya organisasi yang ada di Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo oleh pegawai memang belum, namun untuk beberapa budaya organisasi sudah diterapkan oleh pegawai.

Diantaranya yang sudah diterapkan yaitu mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan, menciptakan suasana ukhuwah islamiyah di lingkungan perusahaan dan bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.

Menurut responden budaya organisasi diterapkan sejalan dengan berjalannya pekerjaan sehari-hari dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Budaya organisasi yang positif dan diterapkan oleh pegawai sudah pasti akan meningkatkan kinerja dari pada pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya Beban kerja yang tidak adil mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.
2. Tidak adanya inisiatif dari pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Kepala Dinas.
3. Kurangnya kedisiplinan yang terlihat pada pegawai Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo dimana masih ada pegawai yang datang terlambat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik masalah yang diangkat untuk diteliti lebih lanjut.



### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan Dinas Koperasi UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo.