**BAB I
PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi pada dasarnya sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun dan mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama yang merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama, dalam organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya,sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja para anggotanya, kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai, kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kerja anggotanya demi kemajuan organisasi peningkatan dan terciptanya kinerja yang optimal sangat erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada. Agar visi dan misi dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur bisa terwujud

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pembinaan dan Pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 41, Tambahan lembaran negara nomor 3452) Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah

 Budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku serta menyebabkan para pegawai memiliki cara pandang yang sama dalam melakukan aktivitas pekerjaan,Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi, Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja,memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja yang kompetitif

Kenyataan di lapangannya Pencapaian sasaran dan tujuan belum sepenuhnya tercapai, mulai dari perencanaan, proses kerja maupun hasil kerja yang diwujudkan Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur secara umum belum sepenuhnya sesuai dengan harapan atau belum sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan semula. Budaya Organisasi diharapkan mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu, bagaimana anggota harus berperilaku dan bekerja dalam organisasi. Optimalisasi kinerja pegawai akan ditentukan oleh upaya pegawai tersebut dalam mengembangkan budaya organisasi tersebut

 Berdasarkan Hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur Masalah atau fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur yang diketahui yaitu masih kurangnya kinerja pegawai Hal ini dapat dilihat dari Aspek Kinerja Pegawai Sebagai Berikut :

1. Kualitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur masing kurang, Dilihat pada saat melakukan pekerjaan pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan menumpuknya pekerjaan yang belum terselesaikan, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dan kurang motivasi pegawai dalam urusan kerja
2. Waktu kerja, Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Cianjur dari hasil pengamatan peneliti masih banyaknya Pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai.

Berdasarkan Aspek diatas, permasalahan tersebut diduga disebabkan karena Budaya organisasi belum sepenuhnya dapat dipahami, sesuai dengan Karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inisiatif individual, pegawai belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, Contoh: Para pegawai hanya bekerja bila disuruh oleh pimpinan atau menunggu perintah dari pimpinan,tidak ada berinisiatif sendiri untuk melaksanakan pekerjaan atas kemauan sendiri. dan kurangnya sistem imbalan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja seharunya ada pemberian penghargaan (reward) agar pegawai termotivasi atau semangat dalam bekerja
2. Pimpinan belum sepenuhnya memberikan kontrol kepada setiap pegawai, yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, kurangnya pengetahuan atau pemahaman atas Budaya organisasi dan menimbulkan kinerja pegawai yang masih kurang atau belum optimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat”**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut,maka peneliti mencoba mengindentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupanten Cianjur
2. Faktor faktor apa saja yang menjadi penghambat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
3. Uasaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang berkenaan pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. Tujuan penelitian
6. Menemukan data dan informasi secara jelas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
7. Menemukan data dan informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi pengambat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
8. Menemukan data dan informasi mengenai usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang berkenaan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
9. Kegunaan Penelitian

 Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan, kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis yaitu untuk menambah pengetahuan,pengalaman dan wawasan mengenai teori-teori budaya organisasi dan kinerja pegawai serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
2. Kegunaan Akademis yakni hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbang saran bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan juga bagaimana memberdayakan pegawai agar kinerjanya baik.
3. **Kerangka Pemikiran**

Penyusunan Laporan Penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat Ahli mengenai Teori-teori yang berhubungan dengan focus dan locus Penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilan kesimpulan yang Objektif berdasarkan Pendapat yang telah dikemukakan di atas maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para Ahli yang selanjutnya akan Ditetapkan sebagai Kerangka Pemikiran

 Karakteristik budaya organisasi Menurut **Stephen F Robbins** dalam **Irham fahmi (2015;51)**

1. **Inisiatif individual, tingkat tanggung jawab,kebebasan dan independensi yang dipunyai individu**
2. **Toleransi terhadap tindakan berisiko, Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko**
3. **Arah,Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi**
4. **integrasi, tingakt sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi**
5. **Dukungan dari manajemen, Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.**
6. **Kontrol, Jumlah peraturan dan pengawasan lasung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai**
7. **Identitas, Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahilan profesional**
8. **Sistem imbalan, Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan ata kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya**
9. **Toleransi terhadap konflik, Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka**
10. **Pola-pola Komunikasi, Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh heirarki kewenangan yang formal**

**Miner (1990)** dalam **Edy Sutrisno (2015;172)** mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. **Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.**
2. **Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan**
3. **Waktu kerja, menerangkan akan beberapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut**
4. **Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya**

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di kemukan **oleh Tan (2002)** dalam **Wibowo (2008;180)** yang dikutip oleh **Ismail Nawawi Uha (2013;228)**

**Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi, organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja Sumber Daya Manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat, namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif**

Variabel (Y)
Aspek Kinerja Pegawai

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

Sumber **: Miner (1990) dalam Edy Sutrisno (2015;172)**

Variabel (X)
Karakteristik Budaya Organisasi

1. Inisiatif individual
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko
3. Arah
4. Integrasi
5. Dukungan dari manajemen
6. Kontrol
7. Identitas
8. Sistem imbalan
9. Toleransi terhadap konflik

10. Pola-pola komunkasi

sumber **Stephen P.Robbin dalam Irham fahmi (2015;51)**

***Tan (2002)*** *dalam* ***ismail Nawawi uha (2013;228)***

**GAMBAR 1.1**

**Kontruksi Paradigma Penelitian**

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka Pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan Hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
2. Hambatan apa saja dan bagaimana usaha-usaha mengatasinya dalam Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur
3. Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur

**Hipotesis Statistik**

1. H0: ρ ≤ 0 = Budaya organisasi:kinerja pegawai<0,budaya organisasi (X) Kinerja pegawai (Y) artinya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh yang signifikan
2. H1: ρ > 0 = budaya organisasi:kinerja pegawai >0, budaya organisasi (X) Kinerja pegawai (Y) artinya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ada pengaruh signifikan