

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arus globalisasi yang tengah berlangsung saat ini menuntut setiap orang untuk memperbaiki kualitas diri mereka, bahkan harus semakin lebih efektif dan efisien terhadap apa yang mereka kerjakan. Di dalam menghadapi perubahan, perlu adanya kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi sekarang. Agar mampu berkompetisi dengan sumber daya manusia (SDM) yang lain untuk menjadi lebih baik terutama dalam memajukan organisasi itu sendiri.

Organisasi itu sendiri merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan pekerjaan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efektif dan efisien, sistematis, positif dan yang paling penting adalah adanya koordinasi dari usaha-usaha yang dilakukan tersebut. Masyarakat kita terdiri dari berbagai macam organisasi yang berbeda-beda, misalnya : organisasi-organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan dan sebagainya.

Organisasi memiliki tujuan yang mendasar karena organisasi pada dasarnya merupakan dasar kepentingan bersama. Namun dari setiap individu-individu mendatang bukan hanya untuk mencapai tujuan akan tetapi organisasi terbentuk karena adanya kesamaan sifat, kepribadian, sistem nilai dan keyakinan, artinya organisasi merupakan suatu tujuan etos kerja yang mempunyai ciri-ciri, kondisi, kepribadian, sistem nilai, keyakinan etos kerja dan masalah serta sifat khas organisasi tersebut. Organisasi mempunyai sifat keunikan dalam melaksanakan aktivitas, hal ini disebabkan karena organisasi mempunyai kultur atau budaya yang dianut dan berlaku bagi setiap individu maupun aktivitas organisasi. Sekelompok orang yang berada dalam sebuah organisasi tanpa disadari dalam kesehariannya ketika menjalankan aktivitasnya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, mereka melakukan kebiasaan-kebiasaan yang lama-kelamaan tersebut menjadi budaya. Maka dari itu kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dilakukan secara terus menerus itulah yang membentuk perilaku anggota organisasi dan menghasilkan sebuah budaya yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan karakteristiknya.

Permasalahan yang biasanya timbul dari organisasi adalah masih minimnya kerjasama diantara para pegawai, hal ini biasanya disebabkan belum berjalannya penerapan karakteristik budaya organisasi secara baik. Pemahaman karakteristik budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi itu sendiri yang dimana memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Penerapan budaya

organisasi merupakan bagian penting agar tugas-tugas dapat dilakukan dengan sungguh-sungguh oleh setiap orang yang bekerja di dalam organisasi sehingga pekerjaan yang dijalankan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dimaksud merupakan hasil kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di organisasi tersebut. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan yang terkait dengan tujuan organisasi sehingga mendorong munculnya sikap disiplin dan kualitas pelayanan dari pegawainya.

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 dimanapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Budaya organisasi juga mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Adanya nilai-nilai ini akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja pegawai yang kompetitif

Budaya organisasi perlu dimiliki oleh instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman, yang harus dilaksanakan. Bila setiap organisasi mempunyai budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi ini didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini serta norma yang dijunjung tinggi pada pola perilaku yang ditaati. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan melalui perilaku keseharian pegawai dalam bekerja.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini memungkinkan pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan diturunkan jabatannya.

Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan,

memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seseorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya seorang kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetkan institusi atau organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja bisa dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan. Artinya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dirasa belum optimal bilamana tujuan dan sasaran kerja belum dapat dicapai sesuai dengan target. Dengan demikian halnya para pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dalam menjalankan tugasnya belum mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal, karena tugas-tugas yang dijalankannya belum terorganisir secara menyeluruh yang menyebabkan kinerja pegawai belum dapat dijalankan sesuai harapan.

Fungsi utama lembaga pemerintahan pada tingkat kota madya tertulis pada Peraturan Walikota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang

Pembentukan, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Dan Badan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kota Bandung No. 13 Tahun 2009 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih kurang. Observasi awal yang dilakukan peneliti ada pegawai yang ditegur oleh pimpinan karena fokus atau inti dari tugas yang diberikan tidak tercapai.
2. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih kurang. Ada pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung yang telat mengumpulkan hasil laporan, ada juga yang terlihat telat masuk, yang tidak sesuai dengan jam masuk kerjanya.

Masalah diatas timbul diduga disebabkan oleh faktor budaya organisasi yang kurang dijalankan dengan maksimal. Hal ini terlihat dalam proses peninjauan sebagai berikut:

1. Karakteristik para pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung yang kurang maksimal. Saat peninjauan dilakukan, masih terlihat beberapa pegawai yang menitip pekerjaan pada rekan kerja lainnya, yang seharusnya itu dikerjakan oleh dirinya sendiri.
2. Etika Organisasi yang kurang dipahami dengan baik. Hal ini mengakibatkan ada beberapa pegawai yang kurang paham di waktu-waktu apa saja dia harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan mengenai jam kantor yang kurang dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai, khususnya di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi yang sebenarnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Menemukan data dan menggambarkan informasi mengenai hambatan-hambatan apa saja yang mempengaruhi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
3. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual, serta kegunaan praktis untuk perbaikan

bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

3. Kegunaan bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kota Bandung .