

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerjasama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. 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 di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia didalam organisasi. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi dan misi dan pelayanan masyarakat. Budaya organisasi juga menentukan kemajuan setiap organisasi.

Di dalam organisasi pegawai sebagai asset utama yang menjadi rencana dan pelaksana dari setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang mendasari sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktikkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja didalam organisasi, maka apa yang diharapkan oleh pegawai maupun stakeholders akan terwujud. Dengan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku, maka akan menimbulkan konsistensi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja pegawai pada akhirnya akan meningkat dan hal ini berarti akan meningkatkan pula kinerja dari unit kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi akan dapat terus berkembang dan bertahan untuk waktu yang lama.

Kualitas kinerja sumber daya manusia juga sangat erat kaitannya dengan bagaimana suatu organisasi meningkatkan budaya organisasi. karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

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 akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan memiliki komitmen untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Nilai-nilai yang dianut harus benar-benar diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuan selalu mengedepankan kinerja. Memiliki pegawai dengan tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua organisasi. Hal ini dapat dimengerti, karena bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi apabila tidak ditunjang dengan pegawai yang terampil dan mempunyai kualitas kinerja yang tinggi dapat dipastikan bahwa hasil yang akan dicapai tidak akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sangatlah penting diperhatikan karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Apabila kinerja kurang

dapat perhatian, maka dapat mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal. Upaya meningkatkan kinerja sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam suatu organisasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung Kedudukan Dinas Kesehatan Kota Bandung merupakan Dinas Kesehatan tipe A menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan.

Pada kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang kurang baik mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintahan. Walaupun ada kenaikan gaji, kompensasi, penghargaan, namun tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Banyaknya keluhan-keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik yang lamban dan kurang efisien, serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang tidak transparan. Sehingga dalam praktik penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat sebagai pengguna jasa selalu menjadi korban.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Kesehatan Kota Bandung Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan dalam kinerja pegawai.

1. *Quality* (Kualitas), Kerja rendah dilihat dari hanya pelaksanaan pekerjaan belum optimal sebagian pegawai yang menunda-nunda pekerjaan.

Contoh: Pegawai di Bagian Umum yang tidak ada di Dinas Kesehatan pada saat jam kerja maka peneliti berasumsi bahwa hal itu menunda-nunda pekerjaan. Sehingga membuat pekerjaan membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya, pekerjaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini membuktikan bahwa pegawai masih kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

2. *Timelines* (Ketepatan Waktu), penyelesaian pada waktu dikehendaki.

Contoh: Kurangnya kesadaran antar pegawai, masih ada sebagian pegawai yang terlambat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yang seharusnya 4 hari sudah selesai tetapi 6 hari baru selesai.

Peneliti menemukan permasalahan tersebut diduga karena disebabkan oleh faktor Budaya Organisasi.

1. *Conflict Tolerance* (Toleransi), kurangnya dorongan dari pimpinan terhadap pegawai untuk bersikap terbuka dalam permasalahan yang ada di dalam organisasi ataupun kritikan sehingga pegawai lebih bersikap tertutup dan di dalam proses melakukan pekerjaanpun tidak sungguh-sungguh akibatnya hasil pekerjaan tidak sesuai dengan rencana awal yang diharapkan.

2. *Control* (Kontrol), kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mengawasi pegawai. Sehingga masih ada saja pegawai yang melakukan tugasnya tidak sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan, seperti dalam mengerjakan laporan yang sudah ditentukan oleh aturan tetapi masih terdapat pegawai yang telat dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tidak sesuai dengan peraturan yang telah disepakati.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti mendapatkan rumusan masalah yang harus diidentifikasi yaitu seperti:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang mempengaruhi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan diatas, maka tujuan penulisan usulan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui data dan informasi mengenai sejauhmana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Mengembangkan hambatan-hambatan apa saja Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
3. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan. Kegunaan peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bias bermanfaat sebagai penambah awasan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta memperkaya kepustakaan dalam bidang Ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam pengambilan kebijakan

mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi dan kinerja pegawai.

3. Kegunaan bagi peneliti, penelitian ini memberikan wawasan dan pemahaman mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung.