

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan organisasi di era globalisasi yang pesat ini sangat erat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit di prediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi. Sebuah organisasi dituntut mampu berkompetesi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetesi, yaitu dengan cara memperkuat kapasitas organisasi, redesain struktur organisasi, serta menciptakan perilaku atau kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, namun tanpa pengelolaan secara optimal tentunya kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku manusia dan sebaliknya perilaku manusia dapat mengubah organisasi. Proses pembentukan kebudayaan melalui sebuah organisasi dapat berjalan dengan disadari maupun tidak disadari. Jika tidak disadari dapat dikatakan organisasi itu sangat kuat mempengaruhi pembentukan perilaku, dimulai dari anggota organisasi yang pembentukannya dengan membuat kesepakatan bersama atas suatu norma dan nilai yang harus diakui sebagai dasar bertindak dan berperilaku. Pada akhirnya dapat dikatakan sebagai pembentukan perilaku organisasi.

Suatu budaya organisasi kuat dan telah lama terbentuk, akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif.

Kajian organisasi memberikan pemahaman tentang organisasi sebagai subjek dan objek budaya. Jika studi perilaku keorganisasian berdasarkan anggapan bahwa organisasi berperilaku sendiri, berbeda dengan perilaku orang-orang yang membentuknya, maka sejajar dengan itu, organisasi juga mempunyai budaya sendiri (budaya organisasi), berbeda dengan budaya orang-orang yang berkepentingan dengannya. Budaya organisasi terbentuk dari karakteristik organisasi sebagai objek dan subjeknya

Suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berbagai usaha/cara yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, memenuhi kebutuhan para pegawai, memotivasi kerja pegawai, dan menciptakan suasana kerja baik dan nyaman.

Kinerja yang baik merupakan faktor penentu bagi kelancaran suatu organisasi, kelancaran pembangunan dan mendorong tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai harus mengedepankan kepentingan masyarakat dan selalu ada ketika masyarakat membutuhkannya. Kinerja pegawai yang ditunjukkan seperti sikap yang baik yang tertanam pada diri aparatur pemberi pelayanan, bertanggung jawab akan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan, sikap yang ramah sehingga masyarakat merasa dihargai dan di perhatikan, bertindak sebagai seorang pemberi pelayanan yang mengedepankan hak-hak masyarakat kecil, tidak membeda-bedakan satu sama yang lainnya. Kinerja pegawai akan dipengaruhi bagaimana budaya organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Kinerja pegawai dihadapkan dengan berbagai permasalahan internal yang membuat instansi yang bergerak di bidang pelayanan publik tidak bisa memberikan kinerja yang baik kepada masyarakat. Biasanya permasalahan tersebut tidak jauh yaitu sumber daya yang dimiliki oleh instansi itu tidak memenuhi standar pelayanan publik yang bisa diakibatkan budaya organisasi yang buruk pada suatu organisasi.

Akibatnya praktek-praktek rendahnya kinerja para pegawai yang membuat kinerja pegawai makin tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting, maka dari itu bagi instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik harus bisa mendahulukan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi ataupun kepentingan kelompok organisasi. Kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan harus bisa memberikan kenyamanan baik dari segi pelayanan maupun perilaku pegawainya, karena dalam kinerja

pegawai bagian terpenting dalam penyelenggaraan kepentingan masyarakat yaitu mengedepankan hasil kerja yang diberikan untuk masyarakat luas.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah disingkat DPRD Daerah Kabupaten Bandung Barat Pemerintah daerah bekerjasama dengan Dewan Perwakilan Rakyat yang merupakan representasi dari masyarakat. DPRD mengakomodir masukan-masukan, saran dan pendapat dari masyarakat serta merealisasikannya sesuai dengan kondisi dan kultur masyarakat dengan tidak bertentangan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DPRD berkedudukan sebagai mitra sejajar bupati dalam memenuhi aspirasi yang disampaikan masyarakat, perlu mengadakan komunikasi dan koordinasi dengan Bupati sehingga dalam melaksanakan kegiatannya, pihak Pemerintah Daerah benar-benar memenuhi aspirasi masyarakat.

Adapun permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah budaya organisasi. Masih rendahnya kemampuan aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menjadi penghambat mencapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat belum maksimal hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), dimana terlihat dari mutu kerja yang kurang serta kurangnya ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan ataupun menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai dan belum terlihat perbaikan yang signifikan dalam peningkatan mutu hasil kerja sesuai

dengan yang diharapkan. Terlihat dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang tidak secara maksimal seperti lambat dalam melaksanakan tugas yang harus dikerjakan.

2. Kemampuan, yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan dan keterampilannya. Dilihat dari para pegawai yang masih kurang menguasai dan memahami bidang pelaksanaannya.

Kinerja pegawai masih rendah diduga disebabkan oleh kurangnya budaya organisasi, hal ini disebabkan dari:

1. Budaya kesukuan/kekeluargaan (*clan culture*), dimana para pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, dalam hal kekeluargaan masih kurang, hal ini dapat terlihat kurangnya rasa kepekaan untuk membantu antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Contohnya seperti kurangnya komunikasi dan *sharing* antar pegawai dalam melaksanakan tugasnya jika ada kesulitan.
2. Budaya hirarki, dimana dalam hal ini para pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung Barat masih sangat terikat oleh budaya hirarki yang ada di organisasi, Kebudayaan Hirarki ini dilandasi oleh struktur dan kendali Lingkungan kerja bersifat formal dan pengendalian yang ketat. Contohnya seperti para pegawai yang masih kurang menaati peraturan yang sudah melekat menjadi budaya hierarki.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam usulan penelitian yang berjudul:

**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TEHADAP KINERJA
PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat?
3. Usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Kegunaan Bagi Akademik

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam bentuk karya tulis bagi mahasiswa/i Fisip Unpas dalam mengkaji mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

2. Kegunaan Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi Pemerintah

Dapat dijadikan bahan evaluasi dan sebagai masukan mengenai hal-hal yang perlu diperbaiki tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan wawasan untuk dijadikan pengalaman dan pengajaran baru di suatu instansi mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai rujukan dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat untuk lebih mengetahui mengenai budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bandung Barat.