

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Budaya dalam sebuah organisasi mencerminkan penampilan organisasi atau bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra yang positif dan begitu juga sebaliknya. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai dan norma perilaku yang disepakati dan dipahami bersama oleh anggota organisasi atau sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai dasar dalam aturan berperilaku, mengembangkan budaya organisasi berarti juga mengembangkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dari organisasi dimana sumber daya manusia menjadi sangat berpengaruh serta penentu bagi terlaksananya kegiatan organisasi. Organisasi yang didirikan pun pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya bersama dengan anggota lainnya, maka dari itu tuntutan dari setiap organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap perubahan zaman agar tujuan yang sudah ditetapkan menjadi terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karena, organisasi tersebut dapat dipandang sebagai wadah, proses,

perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai sasaran serta tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan yang akan dilakukan setiap anggota dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan akan menjadikan kesadaran pada anggotanya tentang apa yang harus diperbuat dan dilakukan setiap waktu, oleh karena itu sangat diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika budayanya lemah maka akan menghambat tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Keadaan ini dapat dicapai ketika seluruh anggota organisasi memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Jika semua anggota organisasi melaksanakannya, maka kinerja individual itulah yang menjadi awal dari terbentuknya kinerja organisasi.

Kinerja organisasi yang selama ini hanya dinilai dari sisi keberhasilan capaian *finansial*, sekarang bergeser bahwa tidak hanya masalah untung besar saja yang dianggap memiliki kinerja bagus, namun yang secara berkelanjutan memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang secara sehat dan seimbang melakukan perbaikan terus menerus terhadap semua sektor yang ada pada organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi,

misi dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakkan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama dan juga membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dengan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

Budaya organisasi dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Penentu berhasil atau tidaknya kinerja dalam organisasi diyakini oleh para ahli mempunyai hubungan yang erat dengan budaya organisasi, sayangnya peran budaya organisasi kurang disadari oleh pegawai, terutama pimpinan dan pihak terkait yang dapat dipercaya untuk mengelola organisasi.

Budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu kriteria untuk menilai kinerja dalam sebuah organisasi. Maka dari itu secara otomatis ada hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, karena jika organisasi ingin meningkatkan kinerjanya, budaya didalam organisasi tersebut harus bagus.

Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung merupakan bagian dari pemerintah pusat yaitu Kementerian Agraria dan Tata Ruang atau Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) yang memberikan pelayanan publik yang dibutuhkan oleh masyarakat berkaitan dengan pertanahan. Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung adalah perangkat daerah yang menyelenggarakan fungsi yang sama dengan

pemerintahan pusat yakni menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung demi mewujudkan visi dan misinya harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan meningkatkan kompetensi pada pegawai sehingga kinerja dari kantor tersebut dapat meningkat secara positif dan signifikan. Jika dalam organisasi tersebut sudah mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap kewajibannya serta lingkungan organisasi yang memang dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi sehingga visi misi Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung dapat tercapai.

Visi dan misi Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung dapat terwujud jika memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan meningkatkan kinerja pada pegawai sehingga kinerja dari organisasi tersebut dapat meningkat secara positif dan signifikan. Jika dalam organisasi tersebut sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai maka para pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab terhadap kewajibannya serta lingkungan organisasi yang memang dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi sehingga visi misi Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung dapat tercapai sesuai dengan kesepakatan bersama.

Berdasarkan hasil pengamatan di unit analisis pada Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung, peneliti menemukan masalah Kinerja yang rendah. Hal ini dilihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu. Hal ini dibuktikan dengan adanya penambahan waktu kerja atau lembur hingga pukul 20:00 WIB disetiap harinya bagi pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya serta kurang disiplinnya pegawai untuk masuk kerja kembali setelah 1 jam istirahat.
2. Pengawasan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya pengawasan, *monitoring* serta instruksi kerja membuat proses dan kegiatan dalam pekerjaan kurang terarah dengan baik.

Dari fenomena diatas indikasi masalah tersebut diduga disebabkan oleh Budaya Organisasi yang belum sepenuhnya melaksanakan dimensi Budaya Organisasi sebagai berikut:

1. Orientasi hasil. Contohnya, pegawai belum mampu mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas serta kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik agar memperoleh hasil pekerjaan untuk organisasi. Sehingga pegawai membutuhkan pengawasan untuk mengarahkan, mengontrol dan memonitor dalam melaksanakan proses kerja.
2. Keagresifan. Contohnya, pegawai tidak bersikap agresif dan kompetitif dalam bekerja. Sehingga ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan menjadi tidak sesuai dan menyebabkan pegawai lembur kerja hampir setiap hari.

Mencermati uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi terhadap kinerja dalam rangka

## usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung ?
2. Apa saja hambatan dalam budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung ?
3. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh data dan menganalisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung.
2. Untuk menggambarkan informasi secara jelas mengenai hambatan dalam budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung.

3. Untuk mengembangkan data dan informasi mengenai usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga memiliki kegunaan yang bersifat praktis. Kegunaan yang diharapkan dari 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 di program studi Ilmu Administrasi Publik. Pada khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang bermanfaat sebagai bahan masukan mengenai masalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Belitung.