

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat berarti dalam pengelolaan sesuatu organisasi, sehingga dibutuhkan pengelolaan yang bagus demi kelangsungan organisasi untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibangun oleh watak dan kepribadian yang menempel pada individu atau perorangan serta lingkungan dimana dia berada. Dibangun suatu organisasi pastinya memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan merupakan kewajiban tiap-tiap anggota organisasi buat mencapainya sebagaimana yang sudah disepakati bersama. Hasil yang diperoleh dan dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang terdapat dalam organisasi.

Setelah menyadari pentingnya manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan. Pengelolaan tersebut dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan berkaitan dengan penggalian serta pelaksanaan budaya kerja dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada di dalam organisasi. Putthiwanit (2015) menyatakan bahwa, untuk pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi salah satu strategi yang dapat dilakukan yaitu dengan pelatihan. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan sikap, nilai, norma, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Menurut Kumari dan Singh (2018), pengetahuan budaya telah diperoleh melalui pemahaman dan keyakinan dalam suatu kelompok. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi

perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya (Arianty, 2015).

Budaya organisasi adalah pola pikir yang paling dasar yang diajarkan kepada seseorang sejak lahir sebagai cara untuk berfikir, merasakan dan bersikap benar dalam kehidupan sehari-hari. Budaya organisasi pada suatu organisasi umumnya berhubungan dengan nilai, norma, perilaku serta etika kerja yang dipegang bersama oleh tiap elemen organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana seorang pegawai menanggapi karakteristik yang berasal dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka senang dengan budaya itu atau tidak. Itu artinya budaya merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah suatu anggapan bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi (Rivai, 2020).

Organisasi bisa disoroti dari dua sudut pandang, yaitu selaku wadah bermacam aktivitas dan selaku proses interaksi antara orang-orang yang terdapat di dalamnya. Dari komentar tersebut menggambarkan kalau organisasi merupakan suatu wadah untuk bekerja sama antara sesama manusia untuk mencapai maksud dan tujuan, dimana setiap individu memiliki keterikatan dengan organisasinya. Jadi organisasi dicirikan sebagai individu yang mengarah pada tujuan (Muniarti dan Pamungka 2021).

Kinerja pegawai merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi, serta untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Menurut Rivai (2020), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai oleh karena itu kinerja pegawai menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya suatu organisasi menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang layak, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi atau perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian Kumari dan Singh (2018) yang mengidentifikasi dan mengukur hubungan yang kuat antara kinerja dan budaya organisasi. Hasilnya adalah budaya organisasi dapat membantu dalam menginternalisasi hubungan bersama yang mengarah pada pengelolaan proses organisasi yang efektif. Norma dan nilai organisasi berdasarkan budaya yang berbeda mempengaruhi manajemen tenaga kerja. Penelitian Sakhrekar (2014), yang bertujuan untuk mengetahui dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor telekomunikasi di Afghanistan. Temuan menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian menurut Isa, Ugheoke, dan Noor (2016) yang menguji peran budaya organisasi pada kinerja karyawan dalam konteks organisasi sektor publik. Dari hasil tersebut, dua dari tiga dimensi budaya diidentifikasi dalam hal ini penelitian ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi S, Rahmawati, Khoirunissa, dan Fuadi (2021) yang mengkaji budaya organisasi diharapkan bisa meningkatkan kinerja guna menciptakan daya saing yang dibutuhkan. Hasil ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa, keberadaan budaya yang kuat dan unggul sangat penting bagi organisasi sebab budaya semacam itu dapat menciptakan komitmen dan motivasi tinggi dikalangan anggotanya.

Pengaruh pertumbuhan globalisasi membuat tekanan persaingan bisnis terus menjadi ketat, banyak industri di Indonesia khususnya yang berbasis pembelajaran mengharuskan pegawainya untuk meningkatkan keunggulannya di seluruh bidang dalam pencapaian kinerja yang optimal. Semakin banyak sumber daya manusia yang memiliki kinerja besar, hingga pelayanan terbaik hendak senantiasa terpelihara, produktivitas organisasi secara totalitas akan bertambah sehingga industri akan bisa bertahan dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan serta kemajuan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Sejauh mana pegawai tersebut mampu serta mau bekerja keras, kreatif, inovatif, disiplin, loyal, saling menghormati, jujur dan bertanggung jawab hendak membenarkan prestasi industri. Oleh karena itu untuk mengenali sejauh mana kinerja para pegawai terlebih kepuasan kerja, pengamat mau mengidentifikasi bagaimana sikap dan perilaku pegawainya (Ahmadi, 2018).

Pegawai adalah orang yang bekerja kepada seseorang berdasarkan kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang ditetapkan oleh pemberi kerja. Atau pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai pencapaian suatu tugas atau kegiatan dalam terwujudnya suatu tujuan, sasaran, visi, maupun misi dalam organisasi.

Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Sukoharjo adalah Badan teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukoharjo yang memiliki tugas untuk melakukan urusan Pemerintah Daerah di bidang Pengelolaan keuangan, Pendapatan, dan Aset daerah yang menjadi kewenangan daerah. Bersumber pada Peraturan Bupati Kabupaten Sukoharjo Nomor 51 Tahun 2016 mengenai Fungsi, Penjabaran tugas pokok, Serta Uraian tugas jabatan struktural pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Dimana, Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo terdiri dari kepala badan, sekretaris badan, bidang pendapatan, bidang anggaran, bidang perbendaharaan, bidang aset daerah, bidang akuntansi dan pelaporan, serta jabatan fungsional. Pemerintah berperan mewakili kepentingan seluruh warga sehingga dalam melaksanakan kedudukan tersebut,

pemerintah Kabupaten Sukoharjo berkewajiban untuk dapat meningkatkan manajemen pemerintahan yang lebih efektif, efisiensi, bersih serta berorientasi terhadap hasil.

Dukungan untuk dapat mempraktikkan penerapan manajemen pemerintah yang efektif, efisien, bersih, dan berorientasi terhadap hasil, maka setiap lembaga pemerintah dan unit-unit kerja yang ada untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah di susun sebagai wujud pertanggung jawaban instansi lembaga sebagai pengelola sumber daya yang ada dalam rangka melaksanakan program dan aktivitas dalam melakukan visi dan misi organisasi untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo merupakan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Evaluasi tersebut baik secara kualitas maupun kuantitas mengenai tugas serta tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas secara universal pemerintahan yang telah ditetapkan dalam suatu peraturan, hal yang sangat penting adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat setempat.

Berdasarkan penelitian awal di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo ditemukan ada kecenderungan penurunannya kinerja pegawai, perihal ini bisa dilihat dari masih rendahnya kemauan pegawai untuk menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga pegawai cenderung terlambat dalam melaporkan hasil kerjanya kepada pimpinannya. Permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional yaitu masih ditemukan pemimpin yang kurang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan dan secara khusus kurang mencermati kebutuhan-kebutuhan bawahan. Untuk masalah budaya organisasi ditemukan fenomena yang ada di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai luntur. Misalnya, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang muda menghormati yang tua, maupun yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Selain itu, terdapat masalah yang berkaitan dengan etika kerja salah satunya yaitu masih adanya beberapa pegawai yang dengan sengaja memperlama

waktu istirahatnya. Sehingga, mengingat kondisi tersebut perlu adanya penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, adapun judul penelitian ini adalah: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN SUKOHARJO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo?
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.
2. Menganalisis variabel manakah yang dominan mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penulisan

Pada umumnya, budaya organisasi atau perusahaan selalu berubah dalam berbagai wujudnya sehingga bisa mendukung perubahan kearah yang lebih maju bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah serta dapat menerapkan Perilaku Keorganisasian tentang teori Budaya Organisasi dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Objek Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi objek Penelitian terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM. Bagi lembaga pemerintah, khususnya di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, manfaatnya dapat memacu untuk mengetahui berbagai karakteristik dan pengaruh budaya organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Dunia Pendidikan

Khususnya di perguruan tinggi dapat menjadi sumber untuk pengembangan ilmu Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi terutama teori dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta juga mejadi acuan penelitian kelanjutan pada bidang yang sama.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulis menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Landasan Teori
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Hipotesis
- D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel
- B. Data dan Sumber Data
- C. Metode Pengumpulan Data
- D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel
- E. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Objek Penelitian
- B. Karakteristik Responden
- C. Hasil Analisis
- D. Pembahasan

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Keterbatasan Penelitian
- C. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN