

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain.

Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah

pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan Instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja lembaga tersebut.

Di samping itu prestasi kerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim disebut motivasi. Sehingga motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Di sisi lain motivasi dapat sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang pegawai akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat mendorong untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Perkembangan strategis nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan di masa datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi SDM dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu pemerintah berupaya mencantumkan dalam GBHN untuk dijadikan sasaran dari pengembangan sumber daya manusia dan tenaga-kerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta mendidik dan mengerahkan mereka pada pembentukan tenaga profesional yang mandiri, beretos kerja tinggi, dan produktif.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik: meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain. Susanto (1997: 41) menyatakan bahwa ada beberapa faktor

yang mempengaruhi budaya kerja/perusahaan yaitu: pola pengamatan kerja, gaya kepemimpinan, dinamika kelompok kerja, pola komunikasi.

Prestasi adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan pekerja, disiplin, hubungan kerja, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Soeprihanto, 1988: 7).

Budaya (*culture*) adalah pola dengan dasar asumsi bahwa kebiasaan kelompok diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam pembelajaran untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan telah bekerja cukup baik untuk mempertimbangkan ke-valid-an, dan mengajarkan anggota baru sebagai cara yang benar untuk merasa, berfikir, dan meraba berkaitan dengan permasalahan ini.(Schein:1985). Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Dosen dan Karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta”**.

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas, maka penulis membatasi penelitian ini tentang pengaruh budaya kerja yang terdiri dari pengamatan pola kerja, gaya kepemimpinan dinamika kelompok kerja, pola komunikasi, dan orientasi karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.

C. Perumusan Masalah

Dalam penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan **FKIP JPOK Universitas Sebelas Maret Surakarta**, penulis akan merumuskan masalah-masalah budaya kerja sebagai berikut:

1. Apakah pengamatan pola kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta?
3. Apakah dinamika kelompok kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta?
4. Apakah pola komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta?
5. Apakah orientasi karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret?

6. Apakah pengamatan pola kerja, gaya kepemimpinan, dinamika kelompok kerja, pola komunikasi dan orientasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret?
7. Dari beberapa faktor budaya kerja, faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret?

D. Tujuan Penelitian

Adapun dari tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengamatan pola kerja terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh dinamika kelompok kerja terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.

5. Untuk mengetahui pengaruh orientasi karyawan terhadap peningkatan dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengamatan pola kerja, gaya kepemimpinan, dinamika kelompok kerja, pola komunikasi dan orientasi karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret
7. Untuk mengetahui faktor-faktor budaya kerja mana yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen dan karyawan di JPOK FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan serta pengambilan keputusan oleh pihak universitas dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dosen dan karyawan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti.

3. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembanding yang akan dilanjutkan peneliti selanjutnya.

F. Sistematika Skripsi

Agar diperoleh susunan dan bahasan yang sistematis, maka penelitian ini disusun dalam sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi budaya kerja dan prestasi kerja serta review penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel serta alat analisa data.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.