

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Apapun bentuk dan tujuan dari pembentukan organisasi tersebut sebenarnya untuk memenuhi berbagai kepentingan manusia itu sendiri. Sehingga sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan organisasi.

kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut (Fahmi, 2013: 226) kinerja adalah jumlah serta mutu hasil dari aktifitas individu maupun kelompok di dalam perusahaan dalam menjalankan peran utamanya yang berlandaskan pada prosedur serta norma yang telah ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67). Setiap organisasi atau instansi selalu berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawainya, dengan usaha yang terus menerus tersebut nantinya diharapkan tujuan organisasi atau instansi akan tercapai.

Kinerja karyawan dapat berjalan baik dapat dipengaruhi oleh kerjasama antar pegawai. Untuk itu kerjasama yang harmonis antar pegawai harus diciptakan. Pada hakikatnya kinerja adalah sesuatu yang bersifat individu, dikarenakan setiap karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang serta pengalaman yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas serta kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja seorang pegawai bergantung pada kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh setiap pegawai. Kinerja adalah perbuatan nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tugasnya (Rivai, 2011: 309).

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang sumber daya air yang bertugas

memberikan pelayanan pengairan pada masyarakat, yang berkewajiban untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut manajemen Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo secara terus menerus berupaya dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, untuk itu Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo harus terus menerus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan memberikan pelayanan yang lebih baik untuk masyarakat luas.

Kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo disebabkan oleh banyak faktor. Dalam beberapa bulan terakhir ini terlihat kepuasan kerja pegawai menurun. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang tidak ada gairah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga berdampak pada tidak selesainya pekerjaan tepat waktu. Kepuasan kerja merupakan gambaran kegembiraan terhadap sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seorang pegawai (Judge dan Locke, 1993 dalam Retno, 2005). Kegembiraan yang dirasakan seorang pegawai dapat membuat dampak yang baik terhadap pegawai tersebut. Jika seorang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan terlepas dari tekanan pekerjaan dan rasa senang akan datang, sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan aman untuk selalu melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Dalam penelitian terdahulu dengan objek penelitian yang sama yang dilakukan oleh Nilla Dyah Agustina dengan judul pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan saran untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Perilaku pegawai dapat disebabkan oleh lingkungan dan budaya tempat pegawai bekerja yang dibuat melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya organisasi diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melihat permasalahan yang sedang dihadapi Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan. Disini penulis ingin memfokuskan perhatian pada aspek budaya organisasi dan kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?

C. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
- 2 Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menambah informasi dan memperbanyak ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.