BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi pasti didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai bersama. Menururt Sheila dan Wahyono (2018) Organisasi dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun pada dasarnya selalu berjutuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam proses memcapai tujuan organisasi ini dipengaruhi oleh perilaku dan sikap anggota dalam instansi tersebut. Menurut Hendriawan (2014) dalam penelitianya menyebutkan keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama itu tergantung pada kehandalan dan kapasitas kemampuan pegawai dalam pengoprasian unit unit kerja yang ada dalam instansi tersebut.

Stephen P. Robbins (2008) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Jadi dapat dikatakan organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain, apabila salah satu dari elemen itu hilang atau rusak, maka akan berakibat pada elemen-elemen yang lain. Sistem organisasi dapat terus bekerja jika anggota yang ada dalam instansinya masih mempunyai tanggung jawab sebagai mana semestinya dari makna instansi tersebut maka akan terus berjalan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana untuk meningkatkan fektifitas dan efisiensi dalam instansi, dengan adanya tenaga kerja yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja dan memudahkan pencapaian tujuan organisasi, sehingga dapat terwujud pegawai yang disiplin dan berkinerja tinggi sehingga hal ini berkaitan erat dengan adanya faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi.

Dalam memajukan instansi seorang pemimpin yang ideal, tentunya pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Menururt Shella dan Wahyono (2018) gaya kepemimpinan yang baik dapat membantu mengembangkan kerja tim, menyatukan individu, kelompok maupun tujuan yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Nawawi (2003) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hal ini perlu diperhatikan agar tujuan anggota organisasi serta tujuan instansi agar keduanya bisa tercapai.

Seorang pemimpin haruslah mempunyai keahlian dalam menerapkan budaya organisasi dalam instansinya. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi merupakan hal yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Budaya dalam suatu organisasi merupakan cerminan bagi anggotanya, jika sebagian besar anggota memiliki opini yang sama maka budaya organisasi yang ada di dalamnya pun juga akan kuat dan begitu pula sebaliknya jika opini yang ada dalam suatu organisasi itu lebih banyak dan cenderung tidak seirama maka budaya yang ada dalam perusahaan itu cenderung lemah. Semakin tinggi budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2009). Kinerja merupakan arti yang penting bagi instansi maupun pegawai, adanya penilaian pada kinerja berarti karyawan telah mendapat perhatan dari pimpinan, disamping itu akan menambah gairah dari para pegawai karena penilaian kinerja.

Menurut Shella dan Wahyono (2018) pengukuran dari kinerja karyawan perlu adanya dilakukan untuk mengetahui para karyawan dapat melaksanakan tugas, mengukur pencapaian karyawan, memonitoring serta meng evaluasi kinerja dari karyawan untuk mengetahui prestasi pelaksanaan yang telah diukur dengan sistem pengukuran yang telah disepakati, hal ini menjadikan komunikasi antar pemimpin dan anggota instansi untuk mengupayakan

perbaikan kinerja instansi serta memastikan bahwa keputusan yang di ambil pemimpin dapat diterapkan secara maksimal.

Kualitas dari sumber daya manusia mencakup dari berbagai aspek baik aspek fisik maupun aspek batin yang menentukan kinerja instansi. Pengukuran yang dipakai dalam suatu instansi untuk mengukur kualitas kerja salah satunya merupakan kinerja pegawai, jika kualitas yang dimiliki pegawai dalam instansi itu tinggi maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja instansi tersebut dan juga berlaku sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai semakin rendah kinerja instansi tersebut.

Kinerja dari instansi pemerintah pada dasarnya kembali kepada pegawai yang ada di instansi itu, ujung tombak untuk instansi pemerintah yaitu pegawai dan pemimpin dalam instansi. Gaya pemimpin dalam mengambil keputusan dan pengaruh positif budaya organisasi akan berpengaruh pada poduktivitas kerja serta daya dorong pegawai untuk kemajuan organisasi.

Obyek penelitian ini adalah pegawai pada kantor Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang (BALMON kelas 1 Semarang) yang merupakan kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Monitor Spektrum Frekuensi Radio mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian dibidang penggunaan spektrum frekuensi radio yang meliputi kegiatan pengamatan, deteksi sumber pancaran, monitoring, penertiban, evaluasi dan pengujian ilmiah, pengukuran, koordinasi monitoring frekuensi radio, penyusunan

rencana dan program, penyediaan suku cadang, pemeliharaan dan perbaikan perangkat, serta urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

Salah satu unsur terpenting dari instansi BALMON kelas 1 Semarang adalah sumber daya manusianya yaitu pegawai aparatur negara yang mempunyai peranan penentu keberhasilan mencapai tujuan instansi dari Balai Monitor Frekuensi Radio kelas 1 Semarang. Pegawai yang mampu untuk memainkan peran adalah pegawai yang mampu serta mempunyai kompetensi dan taat kepada pemimpin, negara, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan negara.

Kesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki instansi serta pengaruh dari gaya kepemimpinan yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawainya, sehingga mendoroang kinerja yang lebih baik lagi. Oleh karena itu diharapkan sumber daya manusia yang meamiliki sinergi yang memadahi dan kualitas yang menjiwai budaya organisasi melalui kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang dan tuntutan peran yang dijalankan oleh aparat negara Balai MonitorSpektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang maka diperlukan kajian yang lebih mendalam terhadap budaya organisasi dan gaya kememimpinan yang ada di dalamnya. Sehingga penulis tertarik untuk menulis judul : “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Semarang ?
2. Apakah gaya kepemimpina berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Monitor Spektrum Frekuensi RadioKelas 1 Semarang ?
3. Apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai instansi Balai Monitor Spektrum Frekuensi RadioKelas 1 Semarang

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifiksi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Kelas 1 Semarang
2. Untuk mengidentifiksi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai instansi Balai Monitoring Spektrum Frekuensi Kelas 1 Semarang
3. Untuk mengidentifiksi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada instansi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Kelas 1 Semarang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat di pergunakan menjadi sarana informasi dalam meningkatkan wawasan serta pengetahuan tantang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap peningkapan kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapakn mampu membangun suatu contoh yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui dan menambah wawasan pengetahuan serta lebih memahami budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai instansi negri

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi atau masukan tambahan bagi instansi dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam instansi serta dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan instansi tentang budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang lebih dalam khususnya dalam budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksukan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB IPENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah,perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil peneliti terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap penelitian.

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subyek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang meliputi deskriptif objek penelitian yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.
BAB V	PENUTUP Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.