

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan karyawan dalam organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi mereka. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut Rismawati & Mattalata (2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

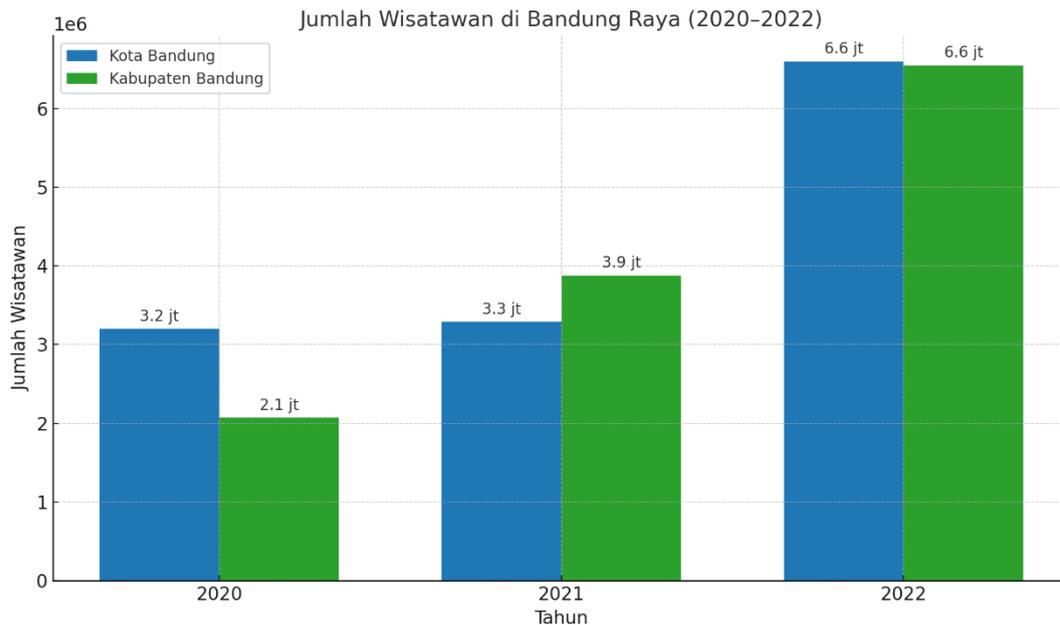
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri (Bismala, 2017).

Komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan

organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal.

Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan jika suatu organisasi ingin berkembang dan bersaing dengan organisasi lain atau perusahaan lain.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung merupakan institusi yang dibentuk oleh pemerintah untuk memperkenalkan budaya dan tempat pariwisata yang letaknya berada di Kabupaten Bandung dan menyelenggarakan event-event tertentu. Setiap karyawan harus memiliki wawasan dan kinerja yang baik agar dapat membuat keberhasilan tujuan tercapai. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh instansi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan kerjanya yang beberapa permasalahan kinerja dapat digambarkan dari gambar berikut:



Gambar 1.1

Data Wisatawan Bandung Raya 2020-2022
Sumber : Badan Pusat Statistik

Kota Bandung dan Kabupaten Bandung selama tahun 2020 hingga 2022. Diagram ini memperlihatkan peningkatan signifikan di kedua wilayah pada tahun 2022 setelah penurunan tajam akibat pandemi. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memilih untuk meneliti mengenai kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kuat lemahnya budaya organisasi, tingkat komitmen organisasional dan tingkat kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan

Kebudayaan Kabupaten Bandung ?

2. Bagaimana pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung ?
4. Bagaimana pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi dan tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, penelitian ini secara khusus, tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran kuat lemahnya budaya organisasi, tingkat komitmen organisasional dan tingkat kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kuat lemahnya budaya organisasi, tingkat komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat kegunaan secara teoritis dan praktis kepada berbagai pihak yang membaca:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi sarana untuk menambah wawasan dan kemampuan berfikir dan pengembangan teori ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang selama ini diperoleh dibangku kuliah untuk kemudian diterapkan pada dunia kerja

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.

b. Bagi Karyawan

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat.

c. Bagi penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dalam pemikiran bagi pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan.