

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menjalankan prinsip makhluk sosial, manusia memiliki watak sosialisasi dan kerjasama, serta membutuhkan eksistensi insan lain (Abdullah, 2003; Anak, 1995; Marcella, 2004; Soegandhi & Sutanto, 2013; Suryana, 2011). Maka dari itu, kehadiran suatu organisasi begitu dibutuhkan sebagai sarana untuk menyatukan serta memajukan masyarakat dan kerjasama manusia. Oleh karenanya, sumber daya manusia memegang kiprah yang sangat krusial dalam suatu organisasi, dan sebagai perencana dari tiap-tiap aktivitas organisasi.

Organisasi adalah sarana yang terdiri atas sekumpulan orang yang bekerjasama guna menggapai suatu tujuan yang sudah ditentukan bersama. Berhasilnya sebuah organisasi memiliki hubungan yang menggunakan kualitas kinerja pegawainya, maka suatu organisasi diharap selalu dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja para pegawainya. Tampilan hasil pekerjaan dari tugas kerja seorang pegawai dapat menjadi acuan kinerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat diukur berdasar hasil pekerjaan, hasil tugas, serta aktivitas dalam suatu waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124).

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang keproduktifan suatu organisasi, sehingga pemimpin organisasi harus selalu memberikan perhatian terhadap peningkatan kinerja anggota untuk memajukan organisasi. Bagaimana cara organisasi menyebarkan budaya organisasi yang ada juga memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Di kalangan pemerintah atau organisasi publik Indonesia, kinerja organisasi pemerintah sangat penting untuk mewujudkan suatu sistem yang baik, bersih, dan menunjang tugas pemerintah guna menyediakan layanan yang baik untuk masyarakatnya berdasarkan karakteristiknya sebagai organisasi pemerintah, yaitu memiliki orientasi terhadap layanan publik guna keuntungan (*profit oriented*) (Azizy, 2007).

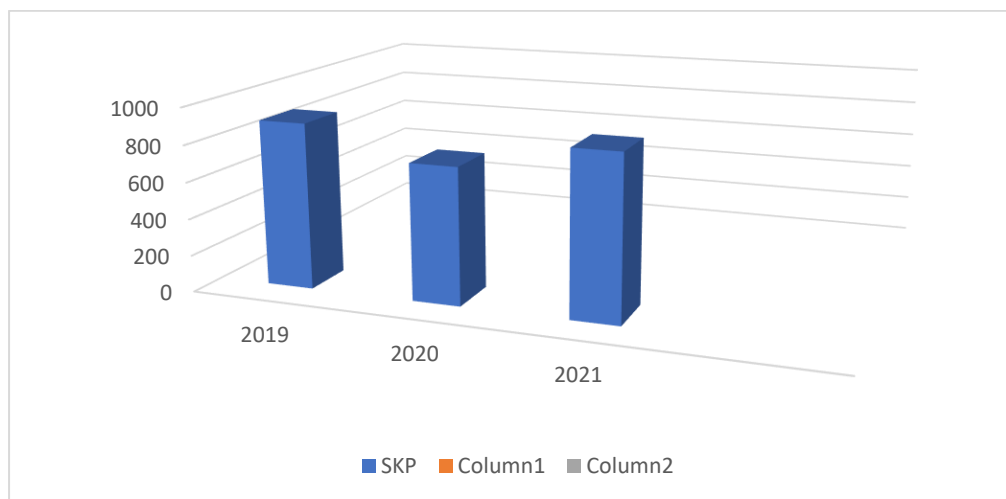
Peningkatan kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi yang ada karena dapat menimbulkan dorongan yang besar bagi pegawai dan memungkinkan mereka melakukan yang terbaik untuk memanfaatkan peluang yang telah disampaikan oleh organisasi. Penerapan keefektifan budaya kinerja organisasi dalam suatu organisasi harus didukung dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi.

Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat juga ikut andil untuk mencipta budaya organisasi yang efektif untuk mendapatkan hasil, disiplin kerja serta kualitas yang selalu menjadi lebih baik bagi pegawainya. Pemerintah juga diharapkan memiliki tujuan strategis yang jelas, serta setiap komponennya juga harus mampu mewujudkan tujuan pemerintah. Tujuan ini pada gilirannya mampu menciptakan suatu nilai yang mencerminkan budaya organisasi dan diyakini oleh para pegawainya.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan September hingga bulan Desember 2021 serta dilengkapi wawancara dengan salah satu pegawai yang ada disana, memunculkan fakta yakni budaya organisasi saat ini pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Memunculkan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang rendah. Hal yang mengindikasi adalah peralihan dari budaya organisasi yang tertutup dan otokratis ke dalam budaya yang memiliki keterbukaan serta partisipatif. Budaya organisasi yang begitu tertutup serta otokratis mengakibatkan kinerja pegawai yang rendah karena masih memiliki paham senioritas yang tinggi sehingga tidak leluasa untuk mengutarakan ide atau pendapat dari orang lain terutama pegawai baru.

Berdasarkan studi pendahuluan tersebut diperoleh data laporan realisasi SKP, dari tahun 2019-2021 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Laporan Realisasi SKP Tahun 2019-2021 Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Sumber: Arsip Data Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Menurut gambar tersebut, menunjukkan bahwa evaluasi SKP pegawai PNS Dinas Pendidikan Jawa Barat Tahun 2019-2021. Dilihat dari grafik, nilai pencapaian SKP belum stabil. Nilai rata-rata diatas merupakan aktivitas yang memiliki hubungan dengan peran pokok serta fungsinya. Sebab itulah, kinerja seorang pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sangat perlu ditingkatkan lagi menurut fakta dan data yang diperoleh peneliti.

Standar capaian kinerja seorang pegawai dapat dilihat berdasarkan evaluasi yang memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 dikemukakan evaluasi kinerja pegawai negeri sipil merupakan suatu proses evaluasi terhadap tujuan kerja dan perilaku kerja seorang pegawai negeri sipil.

Untuk mengatasi hal-hal tersebut saat ini Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengupayakan penghapusan budaya organisasi tertutup agar pegawai leluasa memberikan ide atau pendapatnya dan juga lebih terkesan kekeluargaan. Walaupun tidak mudah untuk menghilangkan budaya organisasi tersebut karena masih ada beberapa pegawai senior yang harus dihormati dan dijunjung tinggi, tapi sebisa mungkin kini Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menghilangkan budaya tersebut agar terciptanya suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para pegawai sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Fenomena-fenomena yang beriringan muncul dari materi awal dapat dijadikan suatu pedoman bagi peneliti guna melakukan analisis lebih lanjut dampak budaya organisasi yang baik pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang dikaitkan dengan meningkatnya kinerja pegawai, oleh sebab itu harapan semua pihak agar kinerja karyawan di masa depan dapat memaksimalkan dan berorientasi terhadap tercapainya tujuan organisasi

Berlandaskan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti, peneliti tertarik untuk meneliti sebuah topik berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan guna menjauhi penyimpangan ataupun pelebaran inti masalah sehingga suatu penelitian dapat lebih terarah serta memberi kemudahan pada

pembahasan dan tujuan penelitian akan dengan mudah dapat tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Substansi Penelitian di batasi pada variable terkait “Budaya Organisasi” dan “Kinerja Pegawai”
- 2) Lokasi penelitian dibatasi pada para pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang dipaparkan di latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan yang diuraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan antara lain:

- 1) Bagaimana Budaya Organisasi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022?
- 2) Bagaimana capaian Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022?
- 3) Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini memiliki tujuan umum yakni guna mendapat suatu gambaran yang jelas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini diantaranya adalah:

- 1) Mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 2) Mengetahui capaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 3) Mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan mengenai Manajemen SDM khususnya terkait budaya organisasi dan kinerja pegawai.

- 2) Untuk menambah koleksi dan pengetahuan serta acuan penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Sebagai sarana evaluasi bagaimana cara mencipta suatu budaya kerja yang baik agar kinerja pegawainya mampu berkembang secara baik yang akan dapat memberi kemajuan lembaga dan mampu menjalankan visi misi dengan baik

- 2) Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Sebagai bahan evaluasi supaya dapat lebih memberi peningkatan kinerja pegawai dalam dirinya terhadap Lembaga, sehingga akan tercipta budaya kerja yang selaras dengan rasa sepenanggungan juga dengan tidak mengesampingkan tanggungjawab seorang pegawai di Lembaga.

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapannya dapat menjadi bahan referensi guna memberi pengembangan guna meneliti suatu topik yang memiliki kaitan dengan keberpengaruhan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

- 4) Bagi Penulis

Sebagai sumber penambah wawasan dan pengetahuan yang lebih nyata agar dapat menjadi teori menunjang apa yang sudah dimiliki pada waktu duduk di bangku perkuliahan dan selanjutnya diterapkan pada dunia kerja.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Agar pembaca menjadi lebih mudah dalam melihat serta memahami isi dari skripsi ini, penulis menyajikan uraian dari sistematikanya yakni sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan. Bab yang mengenalkan penelitian yang didalamnya mencakup latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian.

BAB II : Kajian Teori. Dalam bab kajian teori ini berisikan landasan teori, peneliti terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis penelitian, serta juga menjelaskan mengenai konsep dan teori yang menjadi landasan pada penulisan penelitian ini, referensi didapat dari buku serta berbagai sumber penunjang.

- BAB III : Metode Penelitian. Bab ketiga ini adalah bab yang memiliki sifat procedural memaparkan mengenai partisipan, desain penelitian, prosedur penelitian, partisipan, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, serta analisis data.
- BAB IV : Temuan dan Pembahasan. Bab ini membahas olahan atau analisis data dilengkapi dengan bahasan hasil temuan pada lapangan dengan penjelasan dan pemaparan data yang ditampilkan dalam bentuk angka.
- BAB V : Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Bab terakhir membahas hasil analisis guna menjawab rumusan masalah serta memberi saran yang ditujukan kepada pihak terkait dengan memberikan ajuan rekomendasi.