

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Arus globalisasi yang tengah berlangsung saat ini menuntut setiap orang untuk memperbaiki kualitas diri mereka, bahkan harus semakin lebih efektif dan efisien terhadap apa yang mereka kerjakan. Di dalam menghadapi perubahan, perlu adanya kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi sekarang. Agar mampu berkompetisi dengan sumber daya manusia (SDM) yang lain untuk menjadi lebih baik terutama dalam memajukan organisasi itu sendiri.

Organisasi itu sendiri merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan pekerjaan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efektif dan efisien, sistematis, positif dan yang paling penting adalah adanya koordinasi dari usaha-usaha yang dilakukan tersebut. Masyarakat kita terdiri dari berbagai macam organisasi yang berbeda-beda, misalnya: organisasi-organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan dan sebagainya.

Organisasi dibentuk oleh manusia sebagai tempat untuk mempertahankan eksistensinya dan juga menjadi wadah untuk bersosialisasi. Organisasi merupakan tempat atau wadah berkumpulnya manusia yang mempunyai tujuan yang sama dengan sistem yang terencana. Menurut Siagian, “Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan antarsorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau orang lain yang disebut bawahan” (Sulaksono, 2015). Manusia adalah makhluk yang saling membutuhkan satu sama lain, saling berkomunikasi, berinteraksi dan bersosialisasi.

Pencapaian kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat menyebabkan keberhasilan atau kegagalannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi tugas penting untuk mengetahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi sesuai rencana kerja yang telah ditentukan (Ni Kadek Suryani dan John E.H.J. FoEh, 2018). Karena sumber daya manusia adalah yang berperan penting dalam menjalankan organisasi tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tersebut tidak akan berjalan. Agar pencapaian kinerja organisasi berjalan dengan baik maka diperlukannya sumber daya manusia yang bagus dan ahli dalam bidangnya. Dengan adanya sumber daya manusia yang ahli diharapkan agar tujuan dan juga apa yang ingin dicapai organisasi bisa terwujud.

Kinerja anggota sebuah organisasi merupakan faktor penting karena yang menjalankan organisasi adalah para anggotanya, yang juga akan mempengaruhi hasil dan pencapaian organisasi. Penilaian kinerja tiap pegawai akan berbeda, karena setiap orang juga mempunyai kemampuan yang tidak sama. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Siagian (dalam Tun Huseno, 2016) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi prakarsa.

Pengelolaan kinerja yang baik bisa meningkatkan produktivitas kerja, dengan adanya penilaian kinerja pada pegawai maka bisa menjadi evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Di dalam organisasi setiap orang akan mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota lainnya. Nilai-nilai bersama inilah yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dan nilai-nilai ini yang kita sebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma-norma, keyakinan, kebiasaan, dan aturan dalam suatu organisasi yang dijalankan oleh anggotanya dan disepakati bersama. Menurut Robbin P Stepen dan Timothy A. Judge (dalam Tobari, 2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang

dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan organisasi.

Budaya organisasi diciptakan untuk mendorong anggotanya agar membuat organisasi menjadi tetap unggul. Untuk bisa menyatukan norma anggota dengan norma yang ada dibudaya organisasi maka perlu adanya sosialisasi. Sosialisasi budaya organisasi bertujuan untuk mengenalkan anggota kepada budaya organisasi. Agar terciptanya anggota yang memiliki nilai-nilai dan tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Budaya organisasi yang bagus adalah budaya organisasi yang mengarahkan anggotanya kepada tujuan organisasi. Nilai-nilai dan makna dalam budaya organisasi akan mempengaruhi tindakan anggotanya. Budaya organisasi yang baik bisa memotivasi pegawai untuk produktif serta efektif dan efisien dalam bekerja. Karena kepercayaan dan nilai-nilai falsafah utama yang dipegang teguh bersamalah yang akan membuat pegawai semangat dan ikhlas dalam bekerja.

Kinerja pegawai dan budaya organisasi memiliki hubungan dimana budaya organisasi yang baik dan kuat akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut guna mendukung tujuan-tujuan organisasi sedangkan budaya organisasi yang buruk dan lemah akan berdampak buruk terhadap pencapaian organisasi. Pegawai yang menjalankan budaya organisasi yang baik memegang nilai-nilai dan makna yang baik juga yang disepakati bersama menjadi budaya organisasi. Dalam instansi pemerintahan daerah, kinerja organisasi menjadi hal yang penting untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Karena instansi atau kedinasan pemerintah daerah mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik diperlukannya budaya organisasi yang baik pula agar bisa meningkatkan kinerja pegawai. Supaya kinerja pegawai pada instansi lebih efektif dan efisien dan bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Salah satu yang menjadi instansi pemerintahan daerah adalah Dinas Pemuda dan Olah Raga yang berfungsi untuk membantu pemerintah daerah dalam bidang pemuda dan olah

raga. Dan dituliskan ini, diambil Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur sebagai objek yang akan diteliti.

Dalam peraturan Bupati Belitung Timur Nomor 49 tahun 2013 tentang uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Pemuda dan Olah Raga Belitung Timur. Dinas Pemuda dan Olah Raga mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan dan tugas perbantuan di bidang pemuda dan olah raga. Dinas Pemuda dan Olahraga Belitung Timur juga berperan untuk memfasilitasi berbagai kegiatan dan program-program pemerintahan daerah terkait olah raga di Belitung Timur. Antusias masyarakat yang tinggi dalam kegiatan- kegiatan olah raga yang diadakan pemerintah daerah Belitung Timur menuntut Dinas Pemuda dan Olah Raga agar memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Agar program-program dan kegiatan tersebut berjalan dengan lancar maka kinerja aparaturnya harus efektif dan efisien.

Tugas pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga di kantor dan lapangan sangat banyak jadi terkadang budaya organisasi tidak dijalankan dengan baik. Seperti kurangnya disiplin, tidak semua aparatur datang tepat waktu, kurangnya ada pengawasan dari atasan, komunikasi kurang berjalan dengan baik sehingga tidak adanya teguran. Jika budaya organisasi tidak dijalankan dengan baik oleh masing-masing pegawai, maka akan berdampak kepada kinerja pegawainya yang juga menurun. Dalam penelitian ini peneliti telah menggunakan 10 penelitian semetara yang telah dibagikan kuisioner berupa pertanyaan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pengaruhnya ke kinerja pegawai, berikut kuisioner pra penelitian yang dimiliki peneliti:

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mengikuti peraturan yang ada					
2	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
3	Saya selalu setuju akan peraturan yang dibuat oleh manajemen Kantor Dinas Pemda Dan Olahraga Kabupaten Belitung Timur					

4	Saya selalu mengikuti jam kerja yang berlaku					
5	Saya tidak mengikuti peraturan yang berlaku					
6	Saya keberatan dengan jam yang diberlakukan					
7	Instansi Dinas Pemda Dan Olahraga Kabupaten Belitung Timur selalu memiliki waktu untuk para pegawai					
8	Saya dan teman-teman memiliki kelompok pegawai tersendiri di pekerjaan					
9	Saya dan teman-teman selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaan					
10	Saya tidak memiliki waktu untuk bersantai di pekerjaan					

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 sampai dengan tanggal 23 Juni 2021 memiliki hasil penelitian:

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mengikuti peraturan yang ada	7	3	-	-	-
2	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	7	3	-	-	-
3	Saya selalu setuju akan peraturan yang dibuat oleh manajemen Kantor Dinas Pemda Dan Olahraga Kabupaten Belitung Timur	6	4	-	-	-
4	Saya selalu mengikuti jam kerja yang berlaku	6	4	-	-	-
5	Saya tidak mengikuti peraturan yang berlaku	1	1	-	4	4
6	Saya keberatan dengan jam yang diberlakukan	1	-	-	4	5

7	Instansi Dinas Pemda Dan Olahraga Kabupaten Belitung Timur selalu memiliki waktu untuk para pegawai	3	7	-	-	-
8	Saya dan teman-teman memiliki kelompok pegawai tersendiri di pekerjaan	-	5	2	3	-
9	Saya dan teman-teman selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaan	8	2	-	-	-
10	Saya tidak memiliki waktu untuk bersantai di pekerjaan	2	4	3	2	1

Berdasarkan data yang ditemukan :

- Pegawai yang ada di Instansi Dinas Pemda Dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur telah mengikuti segala peraturan baik dari waktu, peraturan serta manajemen yang telah dibuat di Kantor Dinas Pemda Dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur dengan ini ada unsur baiknya kinerja pegawai yang sudah dikelola.
- Namun dalam sisi lain ada yang masih merasa belum mengikuti peraturan secara baik.
- Para pegawai Kantor Dinas Pemda Dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur berdasarkan kuisioner selalu melakukan segala sesuatu dengan rasa sungguh-sungguh dengan maksud menghasilkan sesuatu yang terbaik untuk Kantor Dinas Pemda Dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur.
- Pada faktanya 50% dari 10 orang tersebut merasa memiliki kelompok pegawai sedangkan sisanya masih merasa tidak memiliki atau bahkan mereka tidak mengetahui bahwa ada kelompok tersebut.
- Ketika pengelolaan dan peraturan sudah dirasa baik Kantor Dinas Pemda Dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur telah memiliki pengaturan manajemen yang baik dalam mengelola waktu terkhusus untuk pegawai.
- Namun ada beberapa hal yang masih menanggapi bahwa waktu yang dimiliki dirasa masih belum cukup dan disini terlihat letak budaya kinerja yang dimiliki oleh 10 orang pekerja ini dimana ada yang masih belum menyadari mengenai budaya kerja yang mereka miliki.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yakni:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan diharapkan dapat bermanfaat untuk tambahan pengetahuan dibidang manajemen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yakni sebagai informasi untuk Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur dalam menerapkan budaya organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur mengenai pentingnya penerapan budaya organisasi.

### **E. Kerangka Pemikiran**

Setiap organisasi dan juga instansi menginginkan kinerja pegawai yang baik, karena kinerja pegawai yang baik akan memudahkan organisasi dan instansi untuk mencapai tujuannya. Para pegawai harus mempunyai nilai-nilai yang kuat dan unggul untuk meningkatkan kinerja. Nilai-nilai inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi atau nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi yang menjadi ciri yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Moh Saiful Bahri, 2018).

Budaya organisasi yang kuat dan dianut bersama oleh pegawai, akan meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang positif, yang ciri-cirinya antara lain:

1. Nilai-nilai budaya, dipahami dan menjiwai para anggota organisasi;
2. Nilai-nilai itu menjadi panutan, diikuti, dan ditaati oleh sebagian besar para anggota organisasi; dan
3. Nilai-nilai ini menopang atau mendukung tujuan organisasi dan tujuan para anggotanya. (Edy Sutrisno, 2010).

Nilai-nilai positif dari budaya organisasilah yang akan mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik, sebaliknya jika nilai-nilai yang dianut lemah dan negatif yang berkembang, tentunya dapat merusak kinerja pegawai. Walaupun terjadi penggantian pemimpin jika budaya

organisasinya sudah tertanam kuat dan berakar maka akan tetap dilaksanakan dan sulit diubah. Dikarenakan nilai-nilai dan filosofi tersebut sudah menjadi ciri khas organisasi.

Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya keterkaitan budaya organisasi terhadap budaya kerja yang cenderung akan memberikan pengaruh positif maupun negative terhadap kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri.



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Penelitian terdahulu menjadi salah satu bahan acuan penulis dan perbandingan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>PENILITI</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>
1	Yoga Pratama (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor	budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Muhammad Akbar S (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatu Sipil Negara di	terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap

		Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju	Kinerja ASN di sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju
3	Riska Pratiwi (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Elsa Vosva Sari (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta	budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta
5	Wardiman Mokodompit (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar	Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja
6.	Rodiathul Kusuma Wardani M. Djudi Mukzam Yuniadi Mayowan	Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Asas Keakraban (X1) dan Asas Integritas (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karya Indah Buana.
7.	Indah Isnada	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara	kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai juga dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif dimensi adaptability (kemampuan beradaptasi), consistency

			(konsistensi), involvement (keterlibatan), dan mission (misi).
--	--	--	---

*Sumber Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, Bulan Juli Tahun 2021 P-ISSN: 2685-5526*  
*E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 11, 2015: 3508 - 3536 ISSN : 2302-8912*

### **G. Hipotesis Penelitian**

Menurut (Muclish Anshori Sri Iswati 2017) Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sementara, atau dugaan, atau yang bersifat masih lemah. Dalam penelitian ini ada dua hipotesis yang telah ditentukan yakni:

- Ho : Diduga tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur.
- Ha : Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Belitung Timur.

