

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate merupakan organisasi sektor publik yang memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Karena, manusia memiliki peranan utama dalam pencapaian visi, misi, dan Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate. Untuk melaksanakan hal tersebut, Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate merumuskan Visi yaitu: Visi adalah : “Menjadi Pendorong dan Penyedia Sarana dan Prasarana Perkotaan yang tepat demi mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat Kota Yang Madani Melalui Profesionalisme Dinas, Kemitraan dan Keberdayaan Masyarakat”. Sedangkan Misinya adalah: (1) Menyediakan sarana dan prasarana perkotaan yang tepat yang mendorong percepatan kesejahteraan masyarakat yang adil dan merata; (2) Meningkatkan sumber daya aparatur yang handal, berwawasan dan mempunyai moralitas yang tinggi sebagai komponen utama terwujudnya profesionalisme dinas; (3) Mendorong dan melakukan pembinaan kepada masyarakat, jasa konstruksi sehingga terciptanya dunia usaha yang profesional serta mampu berkompetisi secara sehat; (4) Meningkatkan peran serta dan kebudayaan masyarakat kota, sehingga dapat bersama – sama stake holders lainnya membentuk sinergi yang kuat dalam rangka pelaksanaan pembangunan khususnya pengelolaan sarana dan prasarana.

Realisasi visi dan misi Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate di atas, tentunya membutuhkan ketersediaan berbagai sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang menjadi kunci adalah sumber daya manusia, karena manusia merupakan aset organisasi yang mampu mengelola sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, pegawai Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate merupakan sumber daya yang harus dikelola dengan baik oleh pimpinan diberbagai level untuk mengelola sumberdaya lainnya guna mencapai tujuan atau misi Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate. Dengan kata lain, untuk mencapai visi dan misi Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate sangat ditentukan oleh hasil atau kinerja pegawai pada Dinas Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate. Hal ini berarti bahwa, kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kesuksesan organisasi Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate.

Dari hasil penilaian capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di lingkungan Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate menunjukkan bahwa rata-rata nilai capaian SKP selama 3 tahun terakhir di berbagai Unit kerja bernilai baik karena berada pada rentang skor 80 – 83. Namun demikian, pada unit kerja/bidang Bina Marga mengalami penurunan nilai capaian dari 84 (tahun 2018) menjadi 83.44 pada tahun 2019. Hal ini juga dialami oleh bidang Cipta Karya dan bidang sumber daya air masing- masing 84.22 (tahun 2018) menjadi 83.71 tahun 2019, dan 84.62 (tahun 2018) menjadi 84.47 tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan atau misi Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate secara langsung

dipengaruhi oleh kinerja dalam hal ini capaian kerja pegawai negeri sipil yang berada seluruh unit kerja. Dengan kata lain, bahwa pegawai yang berjumlah 31 orang adalah sumberdaya utama yang turut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara komprehensif, sebagaimana menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 3 mengartikan “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”. Sedangkan “sasaran kerja pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS”.

Menurut Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja pegawai negeri sipil merupakan faktor yang secara langsung memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Secara empirik maupun teori, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya ada 2 (dua) yaitu: (1) budaya organisasi, dan (2) *knowledge sharing*. Pertama, *learning organization* juga memiliki aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Schermerhorn *et al.*, (2005:436) bahwa: “*Organizational or corporate culture is the system of shared action, value and beliefs that develops within organization and guides the behavior of its members.*” Maksudnya adalah budaya perusahaan merupakan sistem dari tindakan bersama, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan didalam organisasi dan memandu perilaku tentang anggotanya. Hasil penelitian Kotter dan Heskett (1992) dari *Harvard Business school* dalam Moeljono (2005:155) menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja

organisasi. Ini berarti, learning organization memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini Widiati (2012); Astuti (2016); dan Geeganage dan Weerarathna (2014) juga menunjukkan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uraian di atas menunjukkan bahwa, budaya memiliki fungsi yang sangat kuat untuk menstimulir pikiran dan tindakan diantara pegawai didalam organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Islam et al., (2011:5906), dan Al-Alawi, Al-Marzooqi and Mohammed, (2007:22) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, learning organization (*organizational culture*) yang terdiri dari: kepercayaan (*Trust*), komunikasi antar staf/karyawan (*Communication between staff*), kepemimpinan (*Leadership*), dan sistem penghargaan (*Reward System*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Sejalan dengan penelitian ini, hasil penelitian Islamy (2015:9) temuan penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan, komunikasi, sistem informasi, penghargaan dan struktur organisasi berhubungan positif dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dalam organisasi.

Kedua adalah *knowledge sharing* adalah tahapan disseminasi dan penyediaan *knowledge* pada saat tepat untuk karyawan yang membutuhkan. *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, *grup* atau organisasi ke orang, *grup* atau organisasi yang lain (Lee : 2001). Artinya bahwa, pegawai maupun organisasi perlu menciptakan pengetahuan yang relevan dengan tujuan organisasi diantara pegawai dapat berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang pada akhirnya akan tercipta berbagai pengetahuan antara organisasi Kementerian Agama dengan masyarakat. Selain itu, dengan *knowledge sharing*

memungkinkan terciptanya ide-ide/inovasi yang akan mendukung keberlangsungan organisasi, meningkatkan nilai jual sehingga bisa berkompetisi dengan organisasi lain, *knowledge sharing* juga memungkinkan terbentuknya regenerasi dalam artian jika organisasi kehilangan senior staf (*expertise*) maka organisasi tetap berkembang karena ilmu yang digunakan tidak ikut terbawa pergi (Gurten dalam Anna 2009). Jadi, *knowledge sharing* memiliki pengaruh atau dampak terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil penelitian Syfani (2013:7) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian Memo, Pio, dan Kaparang (2013:7) juga menunjukkan Knowledge Sharing merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan. Persamaan regresi sederhana juga menunjukkan Knowledge Sharing dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

Deskripsi di atas menunjukkan bahwa, masih masalah sumber daya manusia yang perlu dikaji kembali terkait dengan budaya organisasi dan *knowledge sharing* pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada objek riset yang berbeda yaitu: Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah penelitiannya adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate?

3. Apakah budaya organisosial dan *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate.
2. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate.
3. Mengetahui dan Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan komponen penting yang berhubungan dengan Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap teori sumber daya manusia dan prakteknya yang dideskripsikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menunjang dan berkontribusi untuk memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia.

Informasi ini sangat berguna bila dikaitkan dengan upaya peningkatan kualitas

manajemen sumberdaya manusia, khususnya berkaitan dengan komponen pegawai

sebagai sumber daya manusia yang memegang peran penting untuk kemajuan Kinerja Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kota Ternate.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat langsung berkontribusi kepada, para pejabat struktural/atasan langsung PNS dalam rangka melaksanakan pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan informasi dan pemahaman kepada seluruh pegawai mengenai kinerja pegawai melalui *learning organization* dan *knowledge sharing*, sehingga pegawai setidaknya mampu mengaplikasikan semua potensi kreativitasnya dalam pekerjaan dan mampu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
4. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar berbagai pihak untuk dapat melakukan penelitian lanjutan baik terhadap variabel yang sama ditempat yang berbeda atau pada lokasi yang sama dengan variabel yang berbeda atau tambahan variabel lain.