

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu variabel yang sangat penting sehingga dalam setiap pengkajian atau bahkan penelitian mengenai sumber daya manusia (SDM) ini membutuhkan beberapa sudut pandang analisis yang berbeda. Perkembangan organisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memajukan tujuan setiap organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan organisasi baik pemerintah maupun swasta ditentukan bagaimana kinerja sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari beberapa faktor salah satunya adalah pendidikan. Secara kelembagaan pendidikan sendiri diatur berdasarkan tingkatan sekolah, seperti pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan yang secara kewenangan mengatur pada Bidang Paud, SD dan SMP.

Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan yang sebelumnya bernomenklatur Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga diubah menjadi Dinas Pendidikan melalui Peraturan Daerah No 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan. Dalam tinjauan beberapa fungsi dan tanggung jawab adalah untuk menilai kinerja dan prestasi kerja bawahan serta atasan berdasarkan capaian hasil kerja sebagai bahan pengembangan karir.

Menurut Robbins (2015) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Timple dalam Mangkunegara (2000) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari

faktor internal dan juga eksternal. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh individu (internal) dan faktor yang ada di lingkungan kerja pegawai (eksternal). Menurut (Mangkunegara 2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja pegawai yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan. Kinerja pegawai yang tinggi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategis sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki.

Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, rekrutmen, analisis jabatan, deskripsi jabatan, system kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis serta perilaku (Martoyo, 2008). Mathis dan Jackson (2010) menyatakan standar utama dalam mengukur kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja pegawai dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran pegawai di bawah standar yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014). Budaya organisasi merupakan norma-

norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. (Luthans 2006). Karena seperti diketahui budaya organisasi budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2010). Budaya organisasi dapat juga dinyatakan sebagai suatu sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2012).

Budaya organisasi merupakan sistem makna Bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. (Mangkunegara 2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hasil penelitian dari (Kreitner dan Kinicki 1995) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial. Hasil penelitian dari (David 2004) yang menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya Ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat pegawai meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja, dikuatkan oleh pernyataan (Robbins 2004) bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para pegawai di organisasi tersebut yang budayanya kuat lebih komitmen pada kantor atau instansi mereka daripada pegawai di instansi yang budayanya lemah. Pada setiap organisasi dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina para pegawai. Menurut (Riani 2011) budaya organisasi merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno 2011) budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh kuat terhadap organisasi salah satunya adalah pengarahan perilaku dan kinerja organisasi. Jadi budaya organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi

Motivasi Kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan maka motivasi yang dimaksud adalah fokus pada tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. (Robbins dan Judge 2008). Pegawai dalam suatu organisasi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor

internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karateristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karateristik organisasi/perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, dan memelihara perilaku manusia demi pencapaian tujuan tertentu. (Greenberg dan Baron. 2008). Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dan Hanafi, 2002). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam konteks ini kondisi kerja, dan kebijaksanaan organisasi/perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga yang ikut mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja pada pegawai sehingga mereka mau bekerja, demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko,1999). Penelitian (Rivai dan Sagala 2010) menganggap motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik

sesuai dengan tujuan individu. Lebih lanjut (Rivai dan Sagala 2010) mengungkapkan bahwa sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan tidak didukung dengan baik melalui jenjang karir yang meningkatkan apabila mengalami pencapaian tertentu. Sehingga, apabila menginginkan motivasi yang dapat memotivasi pegawai kantor seharusnya menambah jenjang karir yang berada dalam suatu organisasi.

Penelitian (Moerdani 2010) menunjukkan hasil bahwa motivasi bukan merupakan variabel intervening bagi budaya organisasi terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan (Kotter dan Heskett 1992). Yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada kinerja pegawai. (Moorhead dan Griffin 2013) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk suatu lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat

memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Dalam penelitian yang di lakukan oleh (Rivai dan Sagala 2013) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sehingga dapat dinyatakan salah satu cara untuk membuat orang suka bekerja keras dan meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memotivasi mereka. Organisasi di dunia global yang dinamis ini terus berusaha mengembangkan dan memotivasi pegawai mereka untuk membantu mencapai kinerja pegawai yang ditingkatkan dengan berbagai aplikasi dan praktek Sumber Daya Manusia. Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan dilakukan dengan cara memberikan motivasi positif dan membentuk pribadi teladan pada pimpinan. Motivasi positif dilakukan dengan cara memberikan pujian, penghargaan, dan dukungan moril. Pribadi teladan dapat ditanamkan dalam rangka mempengaruhi pegawai seperti dengan memberikan contoh yang baik seperti membuang sampah pada tempatnya, bekerja sungguh-sungguh saat jam kerja, tidak pernah telat masuk kerja, pulang sesuai jam yang sudah ditentukan. Selain itu juga pegawai yang termotivasi juga lebih terlibat dengan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan pegawai dengan motivasi rendah (Kuvaas dan Dysvik, 2009). Beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan (Aziz, 2017). Sedangkan menurut (Gungor 2011) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung beberapa

penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi menentukan hasil kerja pegawai atas tuntutan kinerja pegawai dan produktivitas (Grant, 2008).

Berdasarkan diskusi otentik konseptual dan empiris terdahulu, penulis tertarik untuk meneliti. **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan
2. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan
2. Untuk Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

3. Untuk Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan
4. Untuk Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Tidore Kepulauan

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.
2. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini dapat diharapkan untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi dinas pendidikan kota tidore kepulauan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja pegawai.