

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karena MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

MSDM sesuai dengan fungsi MSDM yaitu *staffing* dan personalia dalam organisasi, yang mencakup analisis tugas/jabatan, rekrutmen dan

seleksi calon tenaga kerja, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan pengembangan SDM. Karena sebagian atau seluruh tugas tentang penempatan personalia yang tepat untuk tugas yang tepat, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, promosi, pendisiplinan serta penilaian kerja untuk perbaikan kinerja merupakan tugas setiap manajer "*Every Manager is a Human Resources Manager*" maka *scope* MSDM mencakup seluruh tugas tentang SDM yang diemban oleh setiap manajer. Dan aspek manajemen serta SDM demikian strategis dan demikian luasnya, maka MSDM melibatkan banyak aspek, terutama dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) serta lingkungan eksternal (peluang dan ancaman). Tantangan manajer masa kini adalah merespon perubahan-perubahan eksternal agar faktor-faktor lingkungan internal perusahaan menjadi kuat dan kompetitif.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan harus dikelola sebaik mungkin agar dapat menunjang perusahaan secara efektif. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab atas kinerja pegawai, salah satu aktivitas kunci manajemen sumber daya manusia adalah melakukan penilaian kinerja individu yang tidak hanya mengevaluasi seberapa baik orang dalam berperilaku tetapi juga memperlihatkan seberapa baik aktivitas sumber daya manusia yang dilaksanakan, (Veithzal, 2011). Salah satu peran dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja pegawai, dimana kinerja

pegawai sebagai tolak ukur efektifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia dan begitu juga sebaliknya, hal ini menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Ervianto 2011). Maka dari itu kinerja pegawai harus terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara menetapkan aturan atau kebiasaan yang baik dalam suatu perusahaan, salah satunya dengan menerapkan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Pada dasarnya budaya adalah suatu sistem nilai bersama yang mengarahkan aktivitas anggota kelompok (Boh *et al.*, 2013). Martin dan Siehl (1983) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari nilai dan keyakinan yang dibagikan untuk membantu seseorang memahami fungsi dari suatu organisasi dan memberikan norma berperilaku dalam organisasi tersebut. O'Reilly *et al.*, (1991). Di sisi yang lain, Cameron dan Quinn (1999) mengungkapkan bahwa budaya organisasi direfleksikan oleh apa yang dinilai, bentuk kepemimpinan yang dominan, bahasa dan simbol, prosedur dan rutinitas, serta definisi keberhasilan yang membuat organisasi tersebut berbeda. Selanjutnya, Schein (1996) menyatakan budaya sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok karena berhadapan dengan masalah penyesuaian lingkungan eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik, dianggap valid dan karenanya bisa diajarkan ke anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan ketika berhadapan dengan masalah. Oleh karena itu, penelitian ini mengadopsi definisi operasional dari Cameron dan Quinn (1999) yang mendasari teori penelitian ini.

Dalam konteks pemberdayaan manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dan berintegritas tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. (Mueljono, 2003). Budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya organisasi tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang kuat serta

pengelolaan SDM yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Namun apabila budaya tersebut tidak baik, maka tujuan akan menuju arah yang salah. (Ikhsan, 2016). Jika budaya suatu organisasi tidak memberikan hal yang positif bagi organisasi maka hasil yang akan dicapai atau kinerja organisasi akan buruk, karena budaya organisasi menginformasikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku individu yang semestinya.

Penelitian ini menggunakan budaya organisasi dengan instrument kinerja pegawai, dan dalam penelitian ini mengembangkan budaya organisasi dengan menggunakan tipe budaya organisasi oleh Cameron and Quinn, (1999), yaitu budaya klan, budaya adokrasi, budaya hirarki, dan budaya pasar. Tipe budaya organisasi tersebut sebagai variabel dependen dapat diharapkan berperan dalam memperkuat kinerja pegawai sebagai variabel independen.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas maka peneliti akan melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Ternate. Dinas Perhubungan Kota Ternate merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui SEKDA, dan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perhubungan, meliputi sub urusan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ), sub urusan pelayanan, dan sub urusan penerbangan yang menjadi kewenangan provinsi Maluku Utara.

Dinas Perhubungan Kota Ternate, dengan melalui bagian/seksi personalia sebagai pelaksana kebijakan untuk melakukan rekrutmen dan pemerataan kebutuhan tenaga kerja serta meningkatkan kualitas dan profesionalitasnya melalui tipe budaya organisasi. Dengan harapan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kinerja yang tinggi serta mampu meningkatkan kapasitas yang lebih efektif, efisien dan kompatibel. Apabila kebutuhan kinerja pegawai tersebut dapat dilaksanakan dengan cepat dan tepat maka akan diperoleh manfaat yang besar untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. Sehingga dengan demikian untuk menciptakan kinerja yang efektif dibutuhkan tipe budaya organisasi yang baik (mengutamakan keefektifan dan efisien). Mengingat tipe budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Ternate sesuai dengan pengamatan memang sudah cukup baik. Namun masih perlu untuk melakukan pengarahan dan evaluasi agar nantinya dapat mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. Tingkat penguasaan pegawai masih perlu adanya pelatihan dan dampingan dari pimpinan, Hal ini yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila tipe budaya organisasi yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate itu sendiri.

Pentingnya tipe budaya organisasi dengan pengaruh faktor yang mempengaruhinya serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, mendorong penelitian ini dilakukan dengan berupaya untuk memperoleh kejelasan

hubungan antara tipe budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis bertujuan meneliti apakah tipe budaya organisasi mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Ternate?

1.2. Rumusan Masalah

berdasarkan latar belakang di atas, maka secara terperinci rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut!

1. Apakah Budaya Klan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate?
2. Apakah Budaya Adokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate?
3. Apakah Budaya Hirarki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate?
4. Apakah Budaya Pasar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara rinci tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut!

1. Menguji dan menganalisis apakah Budaya Klan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate

2. Menguji dan menganalisis apakah Budaya Adokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate
3. Menguji dan menganalisis apakah Budaya Hirarki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate
4. Menguji dan menganalisis apakah Budaya Pasar berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut!

1. Memberikan informasi baru maupun konfirmasi penelitian sebelumnya yang menggunakan model yang hampir sama dengan model penelitian sekarang, dan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
2. Sebagai bahan masukan dalam membangun budaya organisasi untuk kesejahteraan di dalam sebuah organisasi
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen sumber daya manusia yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh tipe budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.