

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai dalam suatu perusahaan merupakan unsur utama sumber daya manusia, sumber daya manusia bekerja sebagai penggerak organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan, yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggara suatu perusahaan. Sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut mempunyai kompetensi yang salah satunya ditunjukkan dari sikap budaya organisasi yang tinggi”sehingga dapat membangun budaya organisasi yang baik dan menciptakan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Menurut **Hasibuan (2002:160)** kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya. Sedangkan **Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153)**, beliau mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan pegawai dan organisasi yang bersangkutan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya organisasi merupakan sebuah tindakan umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi atau pegawai. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya . Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. dimana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. dengan adanya Budaya organisasi yang baik terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan meningkatkan kinerjanya. **Stephen & Foss (2005:258)** menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam suatu perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada didalamnya.

Keterikatan pegawai adalah konsep dan cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa para pegawai berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai perusahaan tempat karyawan bekerja. Berdasarkan studi dinyatakan keterikatan individu pegawai dengan organisasi di bentuk oleh keterikatan emosional dan faktor rasional yang berhubungan dengan pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Menurut **McBain (2007:36)** salah satu faktor yang mendukung terbentuknya Keterikatan pegawai adalah budaya organisasi. Dengan demikian budaya organisasi akan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai yaitu perasaan positif serta rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan. Keterikatan pegawai memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan kinerja pegawai, menurunkan turnover pegawai, mengurangi ketidakhadiran, penipuan, serta keluhan pegawai. keterlibatan mengacu pada faktor internal dan intristik seperti komitmen dan kebanggaan yang membuat pegawai tetap bekerja. pegawai yang terlibat adalah orang yang membawa ide baru untuk bekerja, inilah orang-orang yang tampaknya bekerja bersemangat untuk berada disana, dan menjadi bagian dari sesuatu yang mereka yakini sangat kuat, mereka bergairah dan bersemangat untuk menjalankan tugasnya. **Marciano (2010:42)** .

LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) pusat didaerah dalam lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bawah Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah yang dikoordinasikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, dengan Tugas pokok Melaksanakan Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di daerah untuk mencapai standar mutu pendidikan nasional.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah diperlukan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki **Prasetio (2016)** .

Berikut ini peneliti sajikan hasil wawancara dengan narasumber peneliti mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai LPMP Sumsel

Tabel 1.1

Hasil Wawancara

<p>Drs. Samak Hardian. M.Si Kepala FPMP</p>	<p><i>“Sebenarnya yang lebih tahu masing-masing Kasi Kasubag kalau mengenai pegawai karena saya hanya sebatas mengawasi, kalau mengenai kualitas keseluruhan pegawai relatif ya, kalau menilai dari keseluruhan pegawai disini masing-masing punya kualitas kerja yang berbeda, ada yang memang punya kualitas baik adapula yang kualitasnya rendah. Sebenarnya kualitas kerja di LPMP perlu lebih ditingkatkan bukan hanya sekedar dari pekerjaan yang biasa dikerjakannya akan tetapi pengetahuan dan kefahamannya</i></p>
---	--

	<i>terhadap bidang pekerjaan perlu ditingkatkan lagi bagi pegawai LPMP.”</i>
Ari Kusnadi, S.STP Sekretariat	<i>“Untuk mengukur kualitas itu kan banyak faktor, indikator mungkin kita utamakan di sumber daya manusianya dari kedisiplinan, integritas kemudian kualitas kerja itu sendiri, jadi banyak faktor yang dilihat, pada prinsipnya saya cukup puas walaupun masih ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti aturannya”</i>
Endang Setya Ningsih, M.Si Kepala Kepegawaian	<i>“Masih kurang, namanya manusia ya kadang pelayanan itu ada yang memuaskan, ada yang kurang memuaskan namun yang saya pantau masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang mengenai prosedur pelayanan yang diberikan belum cukup baik. Mungkin itu saja. Selebihnya kinerja yang lainnya sudah cukup bagus”</i>

Sumber : Hasil Observasi dan wawancara

Dari hasil wawancara bisa dilihat bahwa kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai masih jauh dari optimal, masih perlu perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan tugas agar lebih maksimal sehingga kualitas pekerjaan meningkat.

Tabel 1.2
(Hasil Wawancara)

Nama : Rudi Syaifullah,S.Si. MM

Jabatan : Kepala Sub Bagian LPMP Sumatera Selatan

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Fenomena / masalah apa yang terjadi mengenai keterikatan pegawai meliputi kondisi, sikap, atau perilaku seorang pegawai terhadap pekerjaan di lingkungan LPMP Sumatera Selatan.	Rasa antusias pegawai rendah Pegawai sering keluar masuk perusahaan

Sumber : Hasil Observasi dan wawancara

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa keterikatan pegawai yang terjadi di LPMP masih kurang baik terlihat dari rasa antusias dari para pegawai terlihat masih sangat rendah terhadap pekerjaan mereka, pegawai sering keluar masuk perusahaan, dan pegawai tidak bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya,

Kemudian dari hasil Observasi yang telah dilakukan, LPMP Sumatera selatan memiliki 7 budaya kerja atau bisa disebut juga dengan budaya organisasi yaitu:

memiliki integritas, kreatif dan inovatif, inisiatif, pembelajar, menjunjung meritokrasi, terlibat aktif, dan tanpa pamrih. Fenomena di lapangan yang menunjukkan terdapat pegawai tidak mengikuti kegiatan rutin yang diadakan pihak LPMP yaitu upacara dan senam pagi. Keberadaan hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi.

Dan alasan mengapa penulis mengambil judul ini karna masih banyak sekali permasalahan yang terjadi di LPMP Sumsel ini , dengan adanya Budaya Organisasi dan keterikatan pegawai diharapkan tingkat kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik karna tingkat kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan bagi semua instansi termasuk LPMP Sumatera selatan karna semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut dan mempermudah Lembaga untuk mencapai tujuannya. oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh keterikatan pegawai dan budaya organisasi yang ditekuni .

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa Budaya organisasi dan Keterikatan Pegawai berhubungan erat dengan tingkat kinerja pegawai. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai LPMP Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPMP Sumsel?
2. Apakah Keterikatan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPMP Sumsel ?
3. Apakah Budaya organisasi dan Keterikatan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai LPMP Sumsel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai LPMP Sumsel
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Pegawai terhadap kinerja pegawai LPMP Sumsel
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Keterikatan Pegawai terhadap kinerja pegawai LPMP Sumsel

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti

masalah mengenai budaya organisasi dan keterikatan pegawai yang terjadi di LPMP Sumsel dan efeknya terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi LPMP Sumsel dalam upaya meningkatkan 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 dan keterikatan pegawai terhadap kinerja.

1.5 Ruang Lingkup

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi dalam konteks permasalahan yang sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian hanya berkaitan dengan pengaruh Budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai LPMP Sumatera Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka terdiri dari landasan teori, definisi, kerangka pemikiran, hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan serta variabel penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian berisi tentang objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan berisi gambaran umum perusahaan serta menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dan saran berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA