

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya organisasi tidak dapat di manfaatkan secara maksimal, tanpa tersedianya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Sutrisno (2016:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian sumber daya manusia akan tetapi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Di era modern ini tidak sedikit orang-orang menyadari akan pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya organisasi. Di masa mendatang kebutuhan sumber daya organisasi merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya organisasi. Persamaan atau perkiraan kebutuhan sumber daya organisasi merupakan bagian penting dan tersulit untuk dilaksanakan, karena masing-masing individu manusia itu memiliki bakat, tujuan, minat dan jiwa berbeda yang sulit dipersatukan. Maka dengan adanya sumber

daya organisasi dapat membantu tercapainya tujuan bersama pegawai dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan (Rivai, 2014). Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan mewujudkan budaya organisasi yang baik dan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai.

Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain Robbins dalam Serdamayanti (2017:348). Menurut Sobirin dalam Sembiring (2012:44) mengemukakan definisi budaya organisasi adalah “suatu sikap yang dianut oleh sekelompok orang yang menyatu dalam fikiran dan tindakan mereka”. Budaya organisasi melingkupi pola sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap individu dalam melakukan interaksi secara internal maupun secara eksternal organisasi. Budaya organisasi yang diasosiasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh pada kantor tersebut. Hubungan antara komunikasi, budaya kantor yang berdampak pada kinerja pegawai tampak bahwa pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh pegawai sehingga membentuk internalisasi budaya kantor yang kuat dan dipahami sesuai nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan pegawai untuk

mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai.

Sedangkan Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Menurut Wibowo dalam Hamali (2013:501) kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar Umam dalam Hamali (2012:192). Dengan demikian, variabel-variabel seperti budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil observasi pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur masih terdapat masalah budaya organisasi yaitu pada kecocokan atau kesesuaian. Terlihat bahwa para pegawai masih ada yang tidak mematuhi aturan dalam berpakaian yang sudah ditetapkan untuk seluruh Kantor Dinas di wilayah OKU Timur, yang seharusnya dari hari senin hingga sabtu sudah ditetapkan seragamnya akan tetapi selalu ada pegawai yang melanggar aturan tersebut. Selain kecocokan atau kesesuaian permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi juga terlihat dari kurangnya kekuatan antar sesama pegawai, terlihat pada saat pegawai melakukan kegiatan yang dilakukan dengan bersama-sama atau gotong royong

dalam kegiatan kantor, hanya terdapat beberapa pegawai yang ikut serta dalam kegiatan yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur selebihnya pegawai tersebut hanya ikut serta dan melihat saja alur dari kegiatan yang dilaksanakan.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur permasalahan kepuasan kerja terdapat pada pelaksanaan promosi. Untuk menduduki jabatan tertentu terkadang beberapa pegawai tidak berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan syarat yang ditetapkan, selain itu terdapat beberapa pegawai yang diberikan jabatan tertentu tetapi tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Pelaksanaan promosi jabatan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai bekerja tidak sesuai dengan bidangnya masing-masing maka akan mengurangi kualitas hasil kerja pegawai. Selain itu, pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur masalah rekan kerja, terdapat beberapa pegawai yang berselisih paham, hal ini sering terjadi dikarenakan pendapat yang terkadang tidak diterima atau usulan dari salah satu pegawai tidak didengarkan, akan terjadi silang pendapat antar pegawai yang mengakibatkan hubungan antar rekan kerja menjadi tidak baik.

Berdasarkan pertimbangan persoalan diatas peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan dapat memberikan informasi bagi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur, agar bisa meningkatkan Budaya Organisasi, Khususnya yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Sebagai acuan peneliti selanjutnya dan orang-orang yang membutuhkan informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyatanya dilapangan. Terkhusus

dapat menjadi pengalaman mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur.

2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literature penelitian tentang pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur.

3) Bagi Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur. Serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.