

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tanpa pegawai, sebuah organisasi tidak dapat menjalankan segala aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dengan beraneka ragamnya keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok, mengharuskan pihak instansi/organisasi dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan instansi/organisasi. Dengan demikian tingkah laku pegawai dapat didorong dan diarahkan mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi, karena semangat kerja mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu instansi dan juga mempunyai akibat yang positif terhadap keberhasilan usaha bersama serta terjaganya suasana iklim organisasi yang baik.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini organisasi perlu fokus pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki komitmen, kompetensi dan kemampuan kerja yang

tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan organisasi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai, 2003).

Menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implicit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2003).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi.

Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Sedangkan Brown (1998) seperti yang dikutip oleh Kenneth et al., (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang

sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain..

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin.

B. Batasan Dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas persoalan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Batu Tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
4. Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa batu tunggal Kecamatan Na IX-X Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Kantor Desa

Memberikan informasi bagi organisasi tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan dan memperluas pengetahuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Labuhanbatu

Bermanfaat untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.