

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dan dominan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawannya) dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dinas daerah adalah unsur pelaksana pemerintah daerah. Daerah dapat berarti provinsi, kabupaten dan kota. Dinas daerah menyelenggarakan fungsi: perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Dinas Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana Pemerintahan Kabupaten/Kota dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah tanggung jawab kepada Bupati/Wali Kota melalui sekretaris daerah.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang memiliki tugas dan fungsi melaksanakan Perumusan kebijakan teknis bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga; Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintah dan

pelayanan umum di bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga; Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga meliputi kebudayaan dan kesenian, sarana wisata, objek wisata, pemasaran pariwisata, pemuda dan olahraga; Pelaksanaan pelayanan teknis dinas.

Pegawai merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki posisi penting dalam suatu instansi pemerintahan, karena pegawai merupakan abdi masyarakat dan abdi negara yang berperan sebagai perencana dan pelaksana pembangunan yang menyangkut tugas masyarakat dan pemerintah. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan dibidang tertentu sesuai dengan kemampuan dan keahliannya akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan dalam tugas pegawai.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu strategi. Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Moehariono (2012:95) pengertian kinerja dan *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga terdapat masalah dalam kinerja pegawai dengan tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini data dan realisasi kerja pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Pangkalpinang.

Tabel 1.1 Data Realisasi Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang tahun 2016 dan 2017

No	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2016			Tahun 2017		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Jumlah kunjungan wisatawan	Orang	200.000	150.690	75,34	205.000	109.250	53,29
2	Jumlah wisatawan yang menginap	Orang	200.000	150.690	75,35	205.000	109.250	53,29
3	Rata-rata lama wisatawan yang menginap	Hari	2-3 hari	2-3 hari	100	2-3 hari	2-3 hari	100
4	Jumlah jasa usaha pariwisata yang berkualitas	Usaha	647	503	77,74	440	200	45,45
5	Jumlah usaha pariwisata jasa akomodasi penunjang MICE	usaha	46	34	73,91	46	28	60,86
6	Jumlah usaha pariwisata jasa akomodasi penunjang MICE yang berkualitas	usaha	25	25	100	10	8	80
7	Jumlah kampung wisata	objek	1	1	100	1	1	100
8	Jumlah destinasi wisata	tempat	41	41	100	45	45	100
9	Jumlah pemuda yang berperestasi	orang	247	247	100	427	427	100
10	Jumlah perestasi cabang olah raga di tingkat kota, provinsi dan nasional	cabang	38	38	100	38	38	100
11	Indeks kepuasan masyarakat	persen	50	50	100%	65	65	100

Sumber: LAKIP Dinas Pariwisata Kota Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan data capaian realisasi kinerja yang bersumber dari Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang beberapa indikator kinerja tergolong masih kurang, ini terlihat dari

belum optimalnya pegawai dalam dalam melaksanakan program kerjanya selama tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan, baik dari jumlah kunjungan wisatawan yang pada tahun 2016 ter realisasi 75,34% dan pada tahun 2017 hanya ter realisasi 53,29% dari target 100%. Sementara untuk jumlah wistawan yang menginap yang pada tahun 2016 ter realisasi 75,34% dan pada tahun 2017 hanya ter realisasi 53,29% dari target 100 %. Sedangkan jumlah jasa usaha yang berkualitas pada tahun 2016 ter realisasi 77,74% dan pada tahun 2017 hanya ter realisasi 45,45% dari target 100%. Jumlah usaha pariwisata jasa akomodasi penunjang MICE pada tahun 2016 ter realisasi 73,91% dan pada tahun 2017 ter realisasi 60,86% dari target 100%. Indikator yang kurang diduga dapat disebabkan oleh fenomena yang terjadi seperti hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, tidak datang tepatwaktu, menyelsaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta lemahnya komitmen bekerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya di kantor, serta menandakan bahwa kinerja pegawai masih rendah dalam hal mendukung sasaran atau program dari kantornya. Kinerja pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Emron Edison, dkk (2016:119) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya

organisasi itu sendiri sangat tergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Budaya organisasi mungkin menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang tidak memotivasi kinerja mengakibatkan dampak negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan (Sulistiawan dkk., 2017).

Berdasarkan observasi serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang terhadap 34 orang pegawai. Ada beberapa fenomena yang terjadi seperti pegawai tidak menggunakan bahasa yang sama, komunikasi antar pegawai kurang terjalin kurang baik, kurangnya komitmen pegawai untuk mencapai tujuan organisasi kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi serta, kurangnya komunikasi antar pegawai terjalin kurang baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi terindikasi lemahnya budaya organisasi pada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

Selain melakukan wawancara, penulis juga menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 15 orang pegawai. Kuesioner pra penelitian dilakukan untuk mengetahui beberapa hal mendalam mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Penelitian Budaya Organisasi

No	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Apakah budaya ramah dalam bersapa sesama pegawai telah diterapkan dalam instansi	Ya :4
		Ragu-ragu :4
		Tidak :7
2	Apakah didalam organisasi tempat anda bekerja sudah diterapkan kerjasama yang baik	Ya :5
		Ragu-ragu :5
		Tidak :5
3	Apakah komunikasi antar pegawai selalu terjalin dengan baik	Ya :4
		Ragu-ragu :5
		Tidak :6

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan hasil survei awal didominasi jawaban tidak dan ragu-ragu, maka dapat dikatakan budaya organisasi masih belum berjalan dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kota Pangkalpinang.

Selain faktor budaya organisasi, motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat juga menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginan. Adanya motivasi mendorong semangat kerja pegawai, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang diinginkan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasan serta pengaruh ini timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal), dan akan menciptakan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya (Danang Sunyonto, 2013:191). Menurut Supriyanto (2010) menyatakan masalah-masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingkat

keterlambatan jam kerja yang dikarnakan lemahnya motivasi yang ada dalam diri pegawai. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya masih tinggi mengakibatkan banyaknya kegiatan diperusahaan menjadi terlambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.3 Daftar hadir pegawai Dinas Pariwisata Kota Pangkalpinang bulan Januari s.d Desember tahun 2017

No	Bulan	Sakit	Izin	Dinas	Cuti	Tanpa keterangan
1	Januari	10	6	2		
2	Februari	7	13	-	12	
3	Maret	5	6	6	-	1
4	April	3	10	10	6	
5	Mei	1	12	39	-	1
6	Juni	3	2	6	10	2
7	Juli	4	10	5	-	
8	Agustus	10	7	10	5	
9	September	10	4	23	-	
10	Oktober	6	4	28	22	2
11	November	4	10	31	12	
12	Desember	4	1	17	24	

Sumber: Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan tingkat absensi seluruh pegawai Dinas

Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga pada tahun 2017 dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang dimana tingkat ketidakhadiran masih tinggi yang dikarnakan sakit, izin, dinas, cuti dan tanpa keterangan yang terindikasi kurangnya motivasi dalam diri seorang pegawai selain itu karyawan juga perlu motivasi dari atasannya, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih rendah sehingga mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap 34 orang pegawai sebanyak 10 orang pegawai mengemukakan berapa hal yang terjadi seperti kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, tidak melaksanakan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, tidak memiliki rasa senang dalam bekerja dan bekerja hanya ingin memperoleh perhatian dari atasan

dan teman. Berdasarkan fenomena atau masalah yang terjadi bahwa terindikasi lemahnya motivasi pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memberikan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA)?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA)?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA)?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian membatasi masalah pada pengaruh budaya organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA)?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA)?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA)?

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan ini diharapkan instansi terkait, yaitu Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang, supaya dapat dijadikan bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini terbagi atas lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori tentang sumber daya manusia, kinerja, budaya organisasi, motivasi kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga (DISBUDPARPORA), memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dan pengajuan saran.