

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu instansi atau organisasi, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan organisasi atau instansi, baik di bidang perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kinerja pegawai dapat terpenuhi dengan baik. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu organisasi. Jika SDM nya lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan tingkat kinerja pegawai menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing dengan baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Implementasi reformasi birokrasi merupakan suatu keharusan mengingat penyelenggaraan pemerintah saat ini dihadapkan dengan tingginya tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kinerja pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia yang terdiri dari 4,7 juta, merupakan penggerak birokrasi pemerintah harus ikut serta dalam perubahan mendasar menuju pemerintahan yang baik dan bersih.

Terkait dengan penilaian kinerja, dalam pasal 75 UU ASN disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Berdasarkan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, penilaian prestasi kerja PNS dibagi dalam dua unsur yaitu pertama, sasaran kinerja pegawai yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kedua, perilaku kerja yang diukur dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Dalam usaha untuk pencapaian hasil kerja yang optimal, organisasi haruslah menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas yang tinggi dimana seorang pegawai haruslah memiliki budaya organisasi dan etos kerja untuk mendukung kinerja pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

Kinerja seorang pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang terdapat dalam organisasi. Menurut Suntoro dalam Ismail Nawawi (2013:212) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan

organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi se-optimal mungkin, kinerja pegawai sangat penting perannya dalam pengembangan organisasi, tetapi didalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai tersebut melemah dan menurun.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, dan etos kerja.

Faktor budaya organisasi, didalam suatu organisasi masalah budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada didalam organisasi tersebut (Ismail Nawawi, 2013:4). Sehingga didalam organisasi perlu pembentukan budaya organisasi yang akan menciptakan persatuan tujuan antara induvidu dengan induvidu yang lain sehingga terbentuk kesamaan tujuan yang akan membawa kearah kemajuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan.

Selain faktor budaya organisasi, etos kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sinamo dalam Arischa Octarina (2011:4) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif

yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pihak pegawai terhadap pihak organisasi atau instansi didalam mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut. Karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang adapun undang-undang yang mengatur tentang kepegawaian yang ada di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga tersebut, yaitu sebagaimana di jelaskan pada pasal 95 UUD 1945 dimana yang berisi ayat (1) kepala Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dibidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga berdasarkan asas Desentralisasi dan tugas pembantuan. Ayat (2) dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1, kepala Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mempunyai fungsi yaitu 1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis lingkup Kebudayaan, kepariwisataan, Kepemudaan dan Keolahragaan; 2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum lingkup Kebudayaan, Kepariwisataaan, Kepemudaan dan Keolahragaan; 3. Pembinaan dan pelaksanaan lingkup Kebudayaan, kepariwisataan, Kepemudaan dan Keolahragaan; 4. Pelaksanaan tugas pembantu di bidang Kebudayaan, Kepariwisataaan, Kepemudaan dan Keolahragaan yang

diserahkan kepada Pemerintah Kota Pangkalpinang; 5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan walikota sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Ayat (3) Didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan (2), Kepala Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga membawahi:

- a. Sekretaris;
- b. Bidang Kebudayaan;
- c. Bidang Destinasi Pariwisata;
- d. Bidang Pemasaran Pariwisata;
- e. Bidang Pemuda dan Olahraga;
- f. UPT Dinas;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional;

Dalam pemerintahan kota Pangkalpinang yang ada pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) ini sangatlah berperan penting bagi kemajuan pariwisata dan olahraga yang ada dikawasan kota Pangkalpinang, haruslah memiliki kinerja pegawai yang baik dan efektif, agar Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang dapat menciptakan destinasi pariwisata yang baik dan dapat menjadi tujuan wisata bagi wisatawan sekaligus mampu menciptakan pembinaan olahraga bagi para pemuda-pemudi yang akan menjadi generasi muda penerus bangsa khususnya untuk wilayah Kota Pangkalpinang itu tersebut.

Berikut data pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, pemuda dan Olahraga Kota Pangkalpinang:

**Tabel I.1 Data pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) kota Pangkalpinang.**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	S2	7	5
2	S1	7	12
3	D3	3	7
4	SLTA	8	10

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Dari data pegawai diatas kita dapat melihat jumlah pegawai yang pegawai negeri sipil (PNS) dan honorer berjumlah 59 orang pegawai , sekaligus tingkat pendidikan terakhir dari masing-masing pegawai, Ada 4 tingkat pendidikan terakhir yang ada pada dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang, terdiri dari tamatan S2 berjumlah 12 orang, tamatan S1 berjumlah 19 orang , tamatan D3 berjumlah 10 orang, dan yang terakhir tamatan SLTA berjumlah 18 orang.

Berdasarkan wawancara yang di lakukan 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 I.2 Data target dan realisasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.**

No	Program Kerja	Target Kerja (Tahun)			Realisasi Kerja (Tahun)		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014
1	Meningkatkan	100%	100%	100%	65%	73%	39%

	kualitas sanggar dan kinerja pengolahan kesenian						
2	Tersedianya peta BCB, buku makanan khas kota Pangkalpinang	100%	100%	100%	50%	88%	40%
3	Meningkatnya jumlah sanggar/grup kesenian dan budaya yang berkualitas	100%	100%	100%	74%	77%	23%
4	Meningkatnya kualitas brain, beuty, behavior dan brave bujang dayang kota Pangkalpinang	100%	100%	100%	50%	75%	48%
5	Sanggar seni dan budaya yang berkualitas.	100%	100%	100%	50%	66%	20%
6	Ketersediaan kualifikasi SDM kesenian	100%	100%	100%	65%	55%	344%
7	Ketersediaan tempat untuk memasarkan karya seni	100%	100%	100%	32%	67%	45%
8	Ketersediaan organisasi, lembaga/dewan yang menangani kesenian	100%	100%	100%	65%	46%	30%
9	Meningkatnya jumlah pagelaran seni dan budaya(jenis)	10	10	10	5	8	3
10	Jumlah partisipasi masyarakat (orang)	60	60	60	49	33	42
11	Jumlah generasi muda yang mengetahui benda cagar budaya(orang)	100	100	100	50	44	29
12	Jumlah sanggar budaya yang berpartisipasi setiap event budaya	45	45	45	23	37	36
13	Peserta yang	50	50	50	29	34	45

	mengikuti revitalisasi budaya lokal (orang)						
14	jumlah pagelaran seni yang di ikuti di luar daerah (tahun)	5	5	5	2	1	3
15	Data tentang aksi pemuda (organisasi)	60	60	60	34	40	53
16	Jumlah organisasi pemuda (organisasi)	75	75	75	48	69	50
17	Organisasi yang mengikuti pekan temu wicara (organisasi)	20	20	9	15	18	16
18	Paskibraka kota pangkalpinang (orang)	100	100	100	55	64	39

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga masih banyak pegawai yang belum memiliki kebiasaan, prinsip serta tradisi yang ada di organisasi atau instansi tersebut serta sikap Etos kerja yang belum baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak memiliki integritas, kerja keras, ketekunan, tanggung jawab, serta kerjasama yang baik antar sesama pegawai atas suatu pekerjaan yang telah dilakukanya selain itu tingkat kecemburuan sosial antar sesama pun pegawai masih cukup tinggi sehingga masing-masing pegawai tidak memiliki hubungan yang baik antar sesamanya.

Survei awal dilakukan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek atau lingkungan penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang



dilakukan dengan kuesioner pada dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

**Tabel 1.3 Hasil survei awal dengan kuesioner pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah budaya ramah dalam bersapa sesama pegawai sudah diterapkan didalam diri pegawai ?	Iya : 1 Ragu-ragu : 2 Tidak : 7	Iya : 10% Ragu-ragu : 20% Tidak : 70%
2	Apakah tata nilai dan norma dalam organisasi sudah di terapkan dengan baik ?	Iya : 2 Ragu-ragu : 2 Tidak : 6	Iya : 20% Ragu-ragu : 20% Tidak : 60%
3	Apakah dalam organisasi tempat anda bekerja sudah di terapkan kerja sama yang kental ?	Iya : 3 Ragu-ragu : 2 Tidak : 5	Iya : 30% Ragu-ragu : 20% Tidak : 50%
4	Apakah seluruh pegawai sudah memiliki integritas ketekunan dalam melaksanakan pekerjaannya ?	Iya : 1 Ragu-ragu : 1 Tidak : 8	Iya : 10% Ragu-ragu : 10% Tidak : 80%
5	Apakah seluruh pegawai dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi ?	Iya : 4 Ragu-ragu : 1 Tidak : 5	Iya : 40% Ragu-ragu : 10% Tidak : 50%
6	Apakah seluruh pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target ?	Iya : 1 Ragu-ragu : 3 Tidak : 6	Iya : 10% Ragu-ragu : 30% Tidak : 60%

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang terhadap 10 responden bahwa pada pertanyaan pertama responden menjawab iya berjumlah 1, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2, dan dengan jawaban tidak berjumlah 7. Pertanyaan kedua responden menjawab iya berjumlah 2, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2, dan yang menjawab tidak berjumlah 6. Pertanyaan ketiga responden menjawab iya berjumlah 3, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2, dan dengan jawaban tidak berjumlah 5. Pertanyaan keempat responden menjawab iya berjumlah 1, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1, dan dengan jawaban tidak berjumlah 8. Pertanyaan kelima responden menjawab iya

berjumlah 4, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 1 dan dengan jawaban tidak berjumlah 5 responden. Pertanyaan keenam responden menjawab iya berjumlah, 1, yang ragu-ragu berjumlah 3, tidak dengan jawaban tidak berjumlah 6 responden.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan memberikan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis hanya membahas pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) kota Pangkalpinang. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 31 Juli 2015 sampai dengan selesai.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:.

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) Kota Pangkalpinang.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Kebudayaan, pariwisata pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) menyangkut kinerja pegawai.

### 3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi dinas Kebudayaan, Pariwisata Pemuda dan Olahraga (DISBUDPARPORA) dalam menyusun kebijakan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang landasan teori mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, sasaran manajemen sumber daya manusia, pentingnya manajemen sumber daya manusia, definisi kinerja, unsur-unsur kinerja, dimensi kinerja, definisi budaya organisasi, tipe kebudayaan, dimensi budaya organisasi, definisi etos kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, fungsi etos kerja, indikator etos kerja, cara menumbuhkan etos kerja.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variable, teknik analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis statistik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang sejarah perusahaan, karakteristik sampel, hasil penelitian dan pembahasan, analisis deskriptif dan analisis statistik.

## **BAB V PENUTUP**

Menguraikan tentang kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan