

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja sama secara rasional dan sistematis, terkendali dan dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, organisasi menjadi sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Mochklas (2019:26).

Dikemukakan oleh (Schuler dan Jackson werner, 1997), agar dapat mencapai tujuan organisasi, maka yang terpenting dan utama adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM memegang peranan penting dalam kehidupan organisasi publik, karena ia menjadi penentu utama dalam pengembangan organisasi, dan perannya pula tidak bisa digantikan, sehingga sangat penting memperbaiki sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena fungsi utamanya bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan (Wirman Syafri dan Alwi, 2014)

Faktor pendukung lainnya dalam pencapaian tujuan organisasi adalah keberhasilan penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu, akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat

yang mengikat orang dalam organisasi secara bersama-sama (Bina, 2023).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengatur cara bertindak dan berperilaku orang-orang yang ada di dalamnya. Setiap organisasi memiliki kepribadian sendiri yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu saja ketika suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang, dan mapan. Pada setiap perkembangan itu dapat dikatakan, bahwa organisasi akan menemukan jati dirinya yang khas, dengan demikian ia akan mempunyai kepribadian sendiri, begitu pula suatu organisasi pemerintahan. Kuat atau lemahnya budaya dalam suatu organisasi tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh pegawainya. Semakin banyak pegawai menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya (Robbins & Coulter, 2002: 59) dalam (Tawas et al., 2017).

Budaya organisasi menjadi alat yang dapat menyatukan pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan budaya organisasi memicu adanya interaksi kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keserasian kerja yang mendorong adanya kinerja optimal dari pegawai. Budaya organisasi menunjukkan identitas suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi acuan para pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi, Hafid dan Kurnia (2019).

Budaya organisasi menjadi dasar dalam mengontrol perilaku manusia dalam lingkup organisasi, tentunya mempunyai fungsi dan manfaat bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk membangun dan merancang

kembali sistem-sistem pengendalian manajemen organisasi dan sebagai alat dalam menciptakan komitmen supaya pegawai dapat terdorong dalam melakukan perencanaan strategis (*programming*), *budgeting*, *controlling*, *monitoring*, dan evaluasi (Badu Achmad et., al 2022)

Salah satu peran budaya organisasi yaitu menimbulkan rasa kepemilikan terhadap pegawai dan meningkatkan loyalitas pegawai di dalam organisasi. Peran lain yang ditimbulkan budaya organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai lebih baik. Budaya organisasi yang baik akan berdampak kepada pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dari budaya yang telah disepakati bersama. Peran lain yang ditimbulkan dari budaya organisasi yaitu sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang melibatkan diri dalam kegiatan organisasi (Novita Sari N, 2022).

Budaya organisasi yang mendorong kemajuan dalam organisasi pemerintahan adalah budaya yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Tentunya sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya yang baik dan produktivitas tinggi dalam memecahkan masalah, juga pegawai yang didituntut agresif dalam bekerja, komunikasi yang baik, berani mengambil resiko dan lainnya. Dengan pandangan tugas utama Dinas Sosial adalah memberikan pelayanan di bidang sosial, maka kinerja Dinas Sosial dapat dilihat dari kegiatan pada proses pemberian pelayanan kepada masyarakat (Bina, 2023).

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, kedudukan pegawai di dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena pegawai merupakan salah satu

unsur pelaksana pemerintahan untuk mencapai tujuan. Hasil kinerja pemerintah mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepentingan masyarakat, dan baik atau buruknya kinerja pemerintah, dampaknya akan mempengaruhi masyarakat. Pemerintah telah menyadari pentingnya peran pegawai dalam mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka guna mencapai tujuan bersama. Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Hafid & Kurnia, 2019).

Di samping itu budaya organisasi menjadi unsur penting dalam pengembangan kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri, karena budaya organisasi merupakan cerminan dari nilai, norma, aturan moral dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan yang terjadi di organisasi itu sendiri. Budaya organisasi secara signifikan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadi kinerja pegawai (Bina, 2023).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja pegawai berhubungan dengan budaya organisasi yang mana menjadi pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok terhadap lingkungannya. Maka dari itu, budaya yang baik akan memberikan kinerja yang baik, dan sebaliknya jika di suatu instansi

menerapkan budaya yang buruk, tentu kinerja suatu organisasi akan buruk pula (Hartini et al., 2021).

Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Bab II Pasal 2, penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berlandaskan pada asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan kesatuan, keadilan kesetaraan dan kesejahteraan. Ditegaskan lagi pada Pasal 3 Tentang Aparatur Sipil Negara, Dinas Sosial yang termasuk sebagai instansi pemerintahan (ASN) harus berlandaskan pada prinsip nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas serta profesionalitas jabatan.

Untuk dapat mewujudkan hal-hal di atas, maka dapat dilakukan melalui kinerja pegawai yang optimal dan budaya organisasi yang baik. Kinerja pegawai merupakan isu penting yang sifatnya memperoleh perhatian luas dan serius oleh pemerintahan daerah untuk melakukan peningkatannya secara baik dan optimal, termasuk organisasi pemerintah daerah dalam memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Sosial Kota Lhokseumawe merupakan salah satu perangkat daerah yang berperan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Sesuai dengan visi tersebut, Dinas Sosial Kota Lhokseumawe dalam menjalankan tugas dan fungsinya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat terkait masalah sosial di Kota Lhokseumawe dan juga melaksanakan dan

mengembangkan sistem informasi kesejahteraan sosial. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas Sosial Kota Lhokseumawe mempunyai fungsi sebagai perumus kebijakan di bidang sosial, pengkaji dan penyusun konsep bidang rehabilitas, pelaksanaan fungsi kebijakan yang berhubungan dengan pembangunan, penyiapan bahan penyusunan program, perumusan kebijakan fasilitas kesiagaan bencana, pengelolaan urusan ketatausahaan dinas dan pelaksanaan pemantauan, evakuasi, pengawasan dan pelaporan, penyelenggaraan pelayanan sosial dan penyelenggaraan pelayanan bantuan sosial.

Berikut ini merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe. Indikator Kinerja Utama merupakan keberhasilan dalam mencapai sasaran strategis instansi pemerintah. Dinas Sosial Kota Lhokseumawe telah menetapkan 2 (dua) IKU hasil pengukuran atas Indikator Kinerja Utama di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe Tahun 2023, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Capaian Indikator Kinerja Utama Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)	Predikat
1	Penurunan angka kemiskinan	Persen	11,10	10,73	103,33	Melebihi Target
2	Indeks perlindungan dan jaminan sosial masyarakat	Persen	68,34	139,49	204,11	Melebihi Target
Rata-rata capaian kinerja sasaran					153,72	

Sumber: Dinas Sosial Kota Lhokseumawe

Berdasarkan data capaian kinerja di atas, Dinas Sosial Kota Lhokseumawe sudah cukup baik dalam memperoleh capaian kinerja utama yaitu capaian dalam

penyelenggaraan kesejahteraan di bidang penurunan kemiskinan, perlindungan dan jaminan sosial masyarakat, realisasi yang dilaksanakan rata-rata melebihi target yang ditetapkan. Secara umum, selama periode tahun 2023, capaian tujuan dan sasaran strategis menunjukkan perkembangan yang signifikan, meskipun terdapat indikator yang belum mencapai target yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan beberapa indikator kinerja membutuhkan komitmen, keterlibatan dan dukungan aktif segenap komponen aparatur pemerintah, masyarakat dan dunia usaha (Dinas Sosial Kota Lhokseumawe).

Berdasarkan hal di atas, peneliti ingin meneliti bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe, sehingga instansi tersebut dapat mencapai sasaran kinerja utama yang baik, bahkan melebihi target capaian. Maka dari itu budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe diharapkan dapat konsisten dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta penelitian ini nantinya dapat menjadi rujukan bagi instansi lain dalam menerapkan budaya organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi ataupun capaian kinerja yang sudah ditentukan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe.

1.2 Rumusan Masalah

Yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe?

2. Apa hambatan budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe?

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe, difokuskan pada kontrol, toleransi terhadap tindakan beresiko, sistem imbalan dan pola komunikasi
2. Hambatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe
2. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan hambatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lhokseumawe

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan terkhusus pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik, mengembangkan konsep dan teori-teori terkait dan diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, saran ataupun kritik baik bagi pemerintah ataupun instansi terkait dan mahasiswa, serta

dapat memotivasi mahasiswa lain untuk meneliti lebih dalam tentang budaya organisasi dengan metode yang berbeda.