

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi (Adi Setya Raharjo,2022). Dapat dipahami bahwa Sumber daya manusia salah satu kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan, untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan hidup manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan bersifat teknis atau manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun Bersama pemahaman lebih lanjut sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan kepada Masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (sumber : jurnal UNIKOM).

Manusia merupakan makhluk sosial cenderung akan membentuk suatu kelompok agar memudahkan dalam berbagai hal di kehidupannya. Itu sebabnya manusia tidak bisa hidup sendiri (sumber: idwikipedia). Dalam ruang lingkup perguruan tinggi, dari berbagai kelompok kegiatan disebut organisasi, yang dimana di bentuk atas dasar diri, oleh dan untuk mahasiswa. Kelompok mahasiswa berfungsi sebagai wadah atau sarana pengembangan diri mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan dan kepribadian atau *Branding* diri dari setiap

individunya (Larasati, dalam Aryani: 2018). Dapat dipahami kinerja organisasi dilihat dari sumber daya manusia yang menentukan berhasil atau gagalnya sebuah organisasi. Peningkatan sumber daya organisasi sangat diperlukan karena agar bisa berjalan beriringan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati dari awal serta salah satu dari pencapaian sumber daya organisasi adalah penguatan terhadap budaya organisasi itu sendiri. Dapat dipahami anggota dari berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri anggota tersebut. Hal seperti ini yang akan meningkatkan komitmen dalam diri masing-masing anggota yang pada akhirnya akan mendorong anggota untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya.

Selain itu dengan adanya dukungan dari Lembaga akan semakin meningkatkan harapan bahwa performa kerja anggota akan diperhatikan dan dihargai oleh organisasi. Untuk mencapai kinerja yang efektif setinggi-tingginya, anggota atau pengurus Lembaga sangat dituntut untuk memiliki perilaku yang sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak sepenuhnya bergantung pada pengurus inti dan manajemen permasalahan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan anggota pengurus terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan dari organisasi.

Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting yang dimana akan melahirkan Sumber daya organisasi yang lebih baik dalam peningkatan usaha untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Pengelolaan SDO (sumber daya organisasi) harus mampu

menciptakan kondisi kerja yang sangat nyaman sehingga membuat SDM (sumber daya manusia) dalam organisasi akan sukarela dan semangat untuk melaksanakan tanggungjawabnya. Pengaruh lingkungan sangat berdampak terhadap pembentukan dan mempertahankan budaya organisasi. Kendala yang terjadi bisa saja berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi, dalam hal tersebut harus adanya strategi pembentukan dan penguatan dalam mempertahankan prinsip-prinsip budaya organisasi yang baik agar menciptakan ruang kerja yang nyaman.

Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, serta penekanan pada nilai-nilai seperti integritas dan pelayanan publik yang baik. Meyelaraskan visi dan misi organisasi dengan tujuan individu juga penting untuk memotivasi pegawai. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Makna budaya kerja sangat dalam karena dapat mengubah perilaku dan sikap pegawai untuk menghadapi tantangan masa depan dan meraih produktivitas yang lebih besar.

Budaya organisasi sangat berpengaruh untuk motivasi manusia dalam meningkatkan keefektivitasan pencapaian organisasi, terutama anggota organisasi tersebut dalam kurun waktu yang lama ataupun bentar. Tugas didalam budaya organisasi yaitu menetapkan petunjuk atau tujuan organisasi yang akan dilakukan dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya organisasi (SDO) atau sumber daya manusia (SDM) serta membagi persoalan dan harapan dari lingkungan dapat terselesaikan. Menurut (Robbins, 2003 dalam Ariwibowo 2010) Dalam setiap organisasi budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan,

keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara Bersama serta mengikat dalam suatu komunitas, kelompok atau organisasi tertentu. Pengertian ini dapat dipahami bahwa budaya organisasi ini dianut oleh pengenalan karakter dari budaya dalam organisasi dan karakter dari budaya organisasi tentu akan memunculkan persepsi yang berbeda dalam memahaminya.

Budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda yang dapat ditinjau dari sisi kejelasan dan ketahanan terhadap perubahan. Pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu bahkan anggota kelompok sudah berubah. Peran budaya organisasi dalam suatu organisasi sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi ada juga budaya organisasi yang dapat menghambat perkembangan organisasi itu sendiri. Seperti yang diterapkan oleh Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean (KPPBC TMP C) Lhokseumawe

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Indonesia / CUSTOMS adalah instansi Pemerintahan yang bertugas mengawasi dan melayani kegiatan ekspor dan impor, menjaga perbatasan dan melindungi masyarakat dari penyeludupan dan perdagangan ilegal, memfasilitasi perdagangan dan industri, serta memungut bea masuk dan pajak dalam rangka impor (sumber: wikipedia). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 tahun 1948, istilah Pejabat Bea Cukai berubah menjadi nama Jawatan Bea dan Cukai yang bertahan sampai tahun 1965, setelah tahun 1965 hingga sekarang, namanya menjadi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC).

Perubahan atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1995 tentang kepabeanan menjadi Undang-Undang Nomor 17 tahun 2006. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) nama dari sebuah instansi pemerintah yang melayani masyarakat di bidang kepabeanan dan cukai. Pada masa penjajahan Belanda, bea dan cukai sering disebut dengan istilah *douane*. Seiring dengan era globalisasi, bea dan cukai sering menggunakan istilah *customs*. Bea Cukai memiliki dua istilah yang berbeda dan memiliki pengertian yang terpisah. Bea adalah pungutan yang dikenakan oleh pemerintah kepada barang yang di ekspor maupun diimpor. Sedangkan Cukai merupakan pungutan yang dilakukan oleh pemerintah kepada barang yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan (sumber : [gramediablog](#)).

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna merupakan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi, kementerian keuangan memiliki lima organisasi yang wajib dijalankan oleh pegawai kementerian Keuangan (sumber:seksi PLI). Lima budaya tersebut ditetapkan melalui keputusan menteri keuangan nomor 127 Tahun 2013 seperti, satu informasi setiap hari, dua menit sebelum jadwal, tiga salam setiap hari, rencanakan, kerjakan, pemantauan, dan tindaklanjuti serta ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin. Dengan ditetapkannya aturan budaya kinerja organisasi dalam Bea Cukai membentuk jiwa korsa, loyal, inisiatif, koreksi, dan jujur yang terdapat dalam organisasi mereka. Budaya organisasi menjadi dasar pegawai berperilaku pegawai bea cukai pada pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja budaya organisasi yang di terapkan juga mempertahankan, memelihara dan

mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi intansi.

Melihat pentingnya motivasi bagi setiap pegawai kantor bea cukai maka perlu memperhatikan hal tersebut, sering kali ditemukan peran budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai masih kurang efektif di lapangan. Dalam penerapan budaya organisasi sebuah organisasi sudah pasti selalu melakukan pemberdayaan pada setiap pegawainya untuk melihat dari pengembangan *skill* atau kemampuan dari pelaku budaya organisasi. Hal tersebut dapat dijalankan dengan adanya pemantauan secara berkala atau dengan adanya perencanaan kerja yang isinya mencakup dalam tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai yang bekerja. Dalam mencapai tujuan dari penerapan budaya organisasi pasti pelaku dari pelaksana budaya organisasi terpacu pada aspek yang menjadi dukungan atau motivasi. Motivasi dalam meningkatkan kinerja pelaku organisasi sangat membantu dalam penerapan budaya organisasi.

Pada kantor Bea Cukai Lhokseumawe sebuah tingkatan jabatan tanggung jawab menjadi dorongan pegawai dalam pelaksanaan tugas, *achievement* pegawai menjadi sebuah target dalam bekerja. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Bea Cukai Lhokseumawe kantor sudah menjamin kebutuhan dan keamanan pegawai dalam bekerja seperti yang diatur dalam Kementrian Keuangan RI Peraturan DJBC Nomor Per-43/BC/2016 BAB III Besaran Insentif dan Pengelompokan Unit dan Satuan Kerja, pemberian penghargaan bagi pegawai atas pencapaian kerja di berikan sesuai dengan kontribusi unit atau satuan kerja terhadap capaian. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Bea Cukai Lhokseumawe

dapat dilihat dari beberapa aspek yang dilihat dari budaya kerja, dorongan promosi, arah pelaksanaan tanggung jawab nilai-nilai dalam penerapan budaya kerja. Dalam pelaksanaan budaya kerja kantor Bea Cukai kurangnya penguatan motivasi dan sistem dalam meningkatkan capaian kerja pegawai, jika penerapan budaya kerja yang dilakukan kurang efektif maka, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Dari uraian di atas peneliti dapat mendeskripsikan kondisi eksistensi dalam kantor bea cukai yang dimana dalam pelaksanaan budaya kerja para pegawai kurangnya penguatan motivasi dan sistem dalam meningkatkan capaian kerja masing masing pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dideskripsikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimana budaya organisasi pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean C Lhokseumawe?
2. Bagaimana meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam penerapan budaya organisasi di kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean C Lhokseumawe?

1.3. Fokus Penelitian

Untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini ditetapkan fokus penelitian akan dapat diperoleh suatu kejelasan data yang tepat dan akurat terhadap aspek-aspek yang harus diungkapkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi pada Kantor Bea Cukai Lhokseumawe fokus pada pemberdayaan, orientasi tim, dan pengembangan kemampuan pada pelaksanaan budaya organisasinya.
- 2) Penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai bea cukai lhokseumawe fokus dalam penghargaan, kekuasaan, kebutuhan dan keamanan kerja sehingga meningkatkan kedisiplinan dan perkembangan pegawai.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi yang sedang dijalankan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean C Lhokseumawe
2. Untuk menganalisis penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai bea cukai lhokseumawe.
3. Sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan Pendidikan Program Studi Strata 1 Administrasi Bisnis Fakultas ISIPOL Universitas Malikussaleh.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pelaksanaan budaya organisasi yang sedang dijalankan serta penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai bea cukai lhokseumawe.

- 2) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi bagi penelitian selanjutnya dalam menggambarkan dan mendeskripsikan suatu permasalahan

1.5.5 Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mempertahankan peningkatan motivasi kerja pegawai bea cukai dalam menerapkan budaya organisasi.
- 2) Penelitian ini diharapkan bagi penulis untuk dapat menjadi ilmu pengetahuan yang didapat dalam kuliah yang berguna bagi pembaca.