

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting didalam menjalankan bisnis pada perusahaan. Menurut Putri & Ratnasari (2019) kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kebutuhan pokok yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia adalah faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Rozi & Puspitasari, 2021). Dengan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas kegiatan operasional didalam perusahaan akan berjalan dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu tingkat dari keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dalam periode tertentu, hal ini bisa dinilai dari hasil kerjanya dilihat dari target dan kriteria yang sudah disepakati bersama (Daniati, 2019). Menurut Asnawi (2019) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari setiap individu atau pegawai dalam menjalankan tugas dalam periode tertentu sesuai dengan perannya di dalam perusahaan dan dinilai dari pencapaian target yang sudah disepakati bersama.

Dalam suatu instansi kedinasan kinerja pegawai memiliki peran penting, karena kinerja pada hakikatnya merupakan salah satu modal dalam mencapai tujuan instansi, dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi akan menjadi kekuatan dan mendorong semangat kerja pegawai untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Nasir et al., 2020). Pada dasarnya instansi tidak hanya mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil namun juga mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Menurut Muis et al., (2018) Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kemampuan suatu organisasi menciptakan budaya yang baik mampu mendorong kinerja. Pada umumnya organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja pegawai yang sudah ditentukan lingkungan internal dan eksternalnya. Dalam realitanya budaya organisasi ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan semakin baiknya proses penerimaan pegawai dari budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Sedangkan jika budaya organisasi didalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik maka kinerja pegawai cenderung akan menurun. Sehingga untuk sebagian besar instansi budaya organisasi sangat menentukan kinerja karyawan.

Dalam bukunya Samsuddin (2020) Budaya organisasi yaitu nilai ataupun system yang dianut seluruh anggota organisasi yang nantinya akan membentuk karakteristik organisasi tersebut dan akan membuat organisasi berbeda dengan yang lain. Menurut (Meutia & Husada, 2019) Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk diterapkan

kepada pegawai guna mempengaruhi kinerja pegawai secara efektif. Dapat disimpulkan budaya organisasi ini merupakan nilai dan norma yang sudah dibentuk atau ditetapkan oleh perusahaan untuk diterapkan kepada pegawai guna mendorong kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebagai karakteristik perusahaan. Guna membentuk sumber daya manusia yang baik dan kinerja yang optimal, instansi sangat perlu memperhatikan budaya organisasi dan menerapkan komitmen organisasi terhadap pegawai. Karena setiap pegawai mempunyai nilai dan tujuan sehingga diperlukan integrasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu, pegawai yang kebutuhannya terpenuhi akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi dan dengan adanya komitmen yang tinggi pada pegawai akan membuat pegawai bekerja secara optimal serta akan berdampak positif terhadap instansi (Meutia & Husada, 2019). Dalam realitanya komitmen organisasi ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan semakin tinggi komitmen terhadap kinerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Dan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang lebih dari pada yang lain serta ikut memperhatikan organisasi sebab pegawai yang berkomitmen tinggi akan sedikit alasan untuk keluar dari organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dengan mengepresikan perhatiannya dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi, sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi (Muis et

al., 2018). Menurut Manery et al., (2018) Komitmen organisasi adalah suatu keterikatan psikologis yang terdapat pada diri pegawai terhadap organisasi dan bisa dilihat dari kesetiaan dan motivasi pegawai untuk meningkatkan komitmen organisasi serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan atau kesetiaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi atau tempat kerjanya untuk memotivasi diri dalam bekerja guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek merupakan instansi milik Negara dan melaksanakan tugas pemerintahan dibidang destinasi pariwisata yang didirikan pada tahun 2001. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek memiliki 79 pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian. Permasalahan yang muncul pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah kurangnya tingkat kinerja pegawai. Dalam komitmen berorganisasi tingkat kinerja merupakan komitmen utama yang harus dijalani, meskipun instansi sudah melakukan upaya dalam peningkatan kinerja namun hasil yang dicapai masih belum optimal seperti adanya ketidaksesuaian target kinerja dengan realisasi kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan data target dan realisasi kinerja pegawai pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi persentase kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek Tahun 2021

No	Sasaran Kerja Pegawai	Target	Realisasi	Selisih	Keterangan
		Kualitas (%)	Kualitas (%)		
1	Menerima dan melaksanakan penyetoran hasil pendapatan UPT Destinasi Wisata Terpadu	100	76.42	23.58	Tidak Tercapai
2	Melaksanakan pelayanan dan ketatausahaan pada UPT Destinasi Wisata Terpadu	100	78.33	21.67	Tidak Tercapai
3	Mengelola kebutuhan peralatan dan area kerja	100	78.92	21.08	Tidak Tercapai
4	Memelihara dan merawat objek wisata	100	78.25	21.75	Tidak Tercapai
5	Mengontrol distribusi karcis tanda masuk dan karcis parkir objek wisata	100	78	22	Tidak Tercapai

Sumber: data kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai persentase realisasi hasil pencapaian dari kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek pada tahun 2021 jauh dari nilai target kinerja yang sudah ditentukan, kondisi ini disebabkan karena sebagian besar target kinerja pegawai belum tercapai. Contoh seperti pada rencana kegiatan menerima dan melaksanakan penyetoran hasil pendapatan UPT Destinasi Wisata Terpadu yang ditargetkan dengan persentase 100% pada realisasinya penyetoran hasil pendapatan destinasi

wisata terpadu hanya terlaksana sebesar 76.42%. Selisih nilai realisasi sebesar 23.58% ini menyebabkan hasil pendapatan yang diperoleh destinasi wisata hanya cukup untuk membiayai kegiatan operasional wisata itu sendiri sehingga tidak bisa menyetor hasil pendapatan ke UPT Dinas Pariwisata. Rendahnya pencapaian target kinerja tersebut diduga karena kurang melekatnya budaya dan komitmen organisasi pada pegawai.

Adapun budaya organisasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek yang diformulasikan dalam motto “membangun dan bersinergi untuk wisata dan budaya Trenggalek yang lebih maju”. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya yang menjadi koordinator seluruh pegawai dalam menjalankan organisasi untuk melakukan sesuatu yang bermartabat serta menyumbangkan tenaga dan pikiran demi terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu budaya organisasi juga tercerminkan pada slogan dinas pariwisata yaitu “*Southern Paradise*” yang memiliki arti surga yang terletak di selatan. Dengan alasan Kabupaten Trenggalek terletak dibagian selatan provinsi Jawa Timur yang berbatasan langsung dengan pesisir pantai. Kata selatan dalam kepercayaan masyarakat jawa kuno diartikan oleh Batara Brahma yang memiliki elemen seperti slogan. Maka dari itu dinas pariwisata menggunakan konsep tersebut untuk menarik minat wisatawan baik dari dalam maupun luar Kabupaten Trenggalek.

Pentingnya peran budaya organisasi dan komitmen organisasi pada pencapaian kinerja pegawai yaitu karena karakter dan perilaku yang dimiliki setiap pegawai serta lingkungan menjadi sumber kekuatan SDM dalam

instansi, sehingga adanya perhatian yang besar pada budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai serta nilai-nilai organisasi dapat dilakukan secara seksama dan sistematis (Meutia & Husada, 2019). Sehingga dalam penelitian ini saya tertarik untuk membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk menilai kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek yang bertujuan untuk mencapai kinerja pegawai agar semakin meningkat, oleh sebab itu budaya organisasi dan komitmen organisasi perlu diterapkan pada instansi agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang mau mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Didalam manajemen sumber daya manusia semakin baik budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diterapkan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan instansi merupakan cerminan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik. Budaya organisasi ini diterapkan oleh instansi guna meningkatkan kesadaran pegawai agar mentaati peraturan, seperti ketepatan kehadiran, ketaatannya pada standar kerja, dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk diterapkan kepada pegawai guna mempengaruhi kinerja pegawai secara efektif (Meutia & Husada, 2019). Indikator untuk menilai budaya organisasi yaitu dengan menggunakan Inovasi dan pengambilan risiko,

perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas (Manery et al., 2018). Merujuk pada penelitian Manery et al., (2018) yang memperoleh hasil variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Berbeda dengan penelitian Nasir et al., (2020) dimana hasil dari variabel Budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi adalah komitmen kerja dalam perusahaan yang biasanya tidak terlepas dari hubungan antara pegawai dengan pekerjaannya ditempat karyawan itu bekerja guna tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan (Muis et al., 2018). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi yang pertama adalah komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi, yang kedua komitmen kontinuan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan karyawan tentang apa yang harus dikorbankan bila mereka meninggalkan organisasi, yang terakhir komitmen normatif yaitu keyakinan bagi karyawan tentang bagaimana bertanggung jawab terhadap organisasi (Meutia & Husada, 2019). Merujuk pada penelitian Muis et al., (2018) yang memperoleh hasil variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Manery et al., (2018) dimana hasil dari variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan situasi pada uraian diatas maka permasalahan didalam instansi ini layak untuk diteliti guna mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga instansi bisa melakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga bisa memenuhi target yang sudah ditentukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diteliti, permasalahan pada penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek ?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diambil tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana informasi dan bisa memperluas wawasan yang bisa digunakan sebagai ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator kinerja pegawai, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta dapat menerapkan teori-teori yang sudah diperoleh peneliti selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan masukan serta dapat dipergunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh instansi, dan bisa digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai didalam mencapai tujuannya.

3. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan wawasan informasi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjut dan guna menambah kepustakaan sebagai pembanding peneliti lain.