

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Balakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam organisasi bisnis maupun non bisnis. Peran penting sumber daya manusia adalah penciptaan nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Nilai yang diwujudkan oleh sumber daya manusia berlandaskan pada asumsi dasar yang telah mereka sepakati sebelum mereka menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi menggambarkan keorganisasiaan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka seharusnya bagi setiap organisasi mencurahkan perhatiannya kepada karyawan sejak awal. Bila sebuah organisasi ingin berkembang dengan pesat maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik kondisi ini juga berlaku pada organisasi. Hal ini mengingat karyawan atau pegawai merupakan asset organisasi yang memiliki perasaan, tujuan pribadi, sifat atau karakter yang berbeda satu dengan yang lain.

Menurut Simamora (2007:149) menyatakan :

Setiap karyawan atau pegawai biasanya bekerja sesuai peranannya dalam organisasi, karyawan atau pegawai mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan atasannya. Untuk itu setiap karyawan atau pegawai dituntut melaksanakan tugas sesuai persyaratan-persyaratan tertentu, baik kualitas dan kuantitas. Pencapaian tugas sesuai dengan persyaratan disebut kinerja.

Dalam hal ini seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi dimana

tempatya bekerja, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan, dan ketepatan dalam menjalankan tugas.

Sebenarnya kinerja dapat diukur dalam berbagai versi, kinerja dapat diukur dengan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan atau pegawai, kinerja juga dapat diukur dari kelompok kerja mereka sebagai bagian yang melakukan tugas dan tanggung jawab dari bidangnya masing-masing, maupun kinerja ini dapat juga diukur dari instansi atau organisasi tersebut, Secara umum kinerja dapat diterjemahkan sebagai hasil akhir atau output yang dicapai oleh sumber daya yang dimiliki, sehingga ukuran kinerja akan bervariasi sesuai dengan tujuan dan obyek pengukuran kinerja tersebut, sehingga semakin tinggi kinerja seseorang akan semakin tinggi pula ukuran hasil yang dicapai oleh karyawan atau pegawai tersebut.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya seorang karyawan atau pegawai akan menghadapi banyak faktor yang secara langsung akan mempengaruhi kinerjanya, baik karyawan atau pegawai dalam perusahaan, instansi atau organisasi yang lain. Menurut Simanjuntak (2006:10) menyatakan bahwa setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor dalam bekerja untuk mencapai kinerja, yang dapat digolongkan dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu kompetensi individu, dukungan institusi organisasi yang berupa budaya organisasi serta dukungan manajemen yang baik berupa kepemimpinan atau perilaku pimpinan.

Berdasarkan pengamatan peneliti sehari-hari di Dinas Perhubungan Dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur (Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur) berkenaan budaya organisasi atau budaya keseharian pegawai menunjukkan masih banyaknya pegawai yang melanggar kode etik pegawai negeri sipil, seperti : masih ada pegawai yang sering datang terlambat, ada juga pegawai

yang sering keluar kantor pada jam-jam kerja yang tidak berhubungan dengan tugas institusi. Hal ini memberikan dampak kurang kondusifnya budaya organisasi dalam organisasi dan pegawai tidak bisa maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Fakta lain yang peneliti temukan berkenaan dengan kepemimpinan, yaitu : arahan pimpinan kepada para pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan belum menyelesaikan masalah disiplin kerja pegawai secara keseluruhan. Peran kepemimpinan merupakan fungsi manajemen yang penting. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis ingin mengkaji dan memfokuskan tema penelitian ini lebih dalam tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Provinsi Jawa Timur. “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan menunjukkan ada permasalahan yaitu ada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

Rumusan masalah dari permasalahan di atas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?
2. Bagaimana kepemimpinan di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?

4. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?
7. Manakah yang berpengaruh dominan diantara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui dan mengungkap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur .

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui budaya organisasi di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui kepemimpinan di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.
4. Mengungkap pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.
5. Mengungkap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.
6. Mengungkap pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

7. Mengungkap faktor yang berpengaruh dominan diantara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi pengembangan keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu, referensi dalam kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi pemelitan yang akan datang yang tertarik dengan topik penelitian yang sama.

2. Bagi Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa \Timur

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kinerja Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pembelajaran bagi penulis untuk memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematika dan secara keseluruhan terdapat lima bab. Bab I pendahuluan membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi serta definisi istilah.

Bab II kajian pustaka berisi tentang landasan teori yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan materi yang akan dibahas, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian berisi pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi sampling, teknik pengolahan data, dan analisa data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan berisi gambaran umum Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur , uji instrumen penelitian, deskripsi data hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan. Bab V penutup berisi simpulan dan saran.

F. Definisi Istilah

1. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama (kode etik pegawai negeri sipil) di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang menjadi acuan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan institusi.
2. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas oleh pimpinan Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur kepada para pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

3. Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja pegawai di Dishub dan LLAJ Provinsi Jawa Timur yang dicapai baik kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.