

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan unsur yang penting dalam setiap organisasi, oleh karenanya organisasi merupakan tempatnya manusia berkumpul, menyatu dan bekerja sama guna mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Di setiap organisasi manapun tentu mengharapkan kemampuan dan budaya organisasi yang baik agar setiap menjalankan tugas dan kegiatannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Pegawai didalam organisasi sering kali mengalami kendala dalam menjalankan tugasnya. Perkembangan modern saat ini menuntut setiap personil atau tenaga kerja yang berada di dalam organisasi mampu menyesuaikan diri dan mengikuti arus perkembangan di era modern agar tidak terjadi kendala dalam pekerjaannya. Adapun persoalan yang harus dimanfaatkan dan dilakukan oleh setiap pegawai saat ini, seperti penguasaan terhadap peralatan teknologi contohnya unit komputer, mesin penggandaan surat, scanner data, dan peralatan- peralatan lainnya.

Setiap individu di dalam organisasi memiliki kemampuan yang berbeda-beda, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. Oleh karena itu suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan pegawainya.

Kemampuan kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting juga untuk diterapkan dalam perusahaan guna melihat potensi pegawai demi tetap menunjang kinerja pegawai yang harus mengikuti standart kinerja. Tanpa melihat kemampuan kerja pegawai suatu perusahaan tidak akanbisa melihat dan

menilai potensi yang ada pada diri setiap individu pegawai. Jika perusahaan dapat mengetahui potensi pegawainya, maka perusahaan akan mudah untuk mengarahkan pegawainya.

Suatu organisasi perlu memperhatikan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya yang kuat dan dapat diterapkan oleh organisasi kepada pegawai dengan baik maka dapat meningkatkan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu adanya penyesuaian didalam organisasi tersebut. Menurut Atmosoeprapto dalam (Siregar et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada didalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut. Dapat juga diartikan budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia didalam organisasi, termasuk pemikiran- pemikiran, tindakan- tindakan, pembicaraan- pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya. Menurut Triguono dalam (Widuri & Paramita, 2007) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi. Penerapan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk karakter pegawainya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari suatu organisasi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai dan bagaimana cara mengembangkan budaya organisasi yang efektif dan efisien, agar pegawai dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tanpa adanya kemampuan kerja dan budaya organisasi yang baik didalam organisasi, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pegawai tersebut untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Kinerja pegawai yang optimal juga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Khususnya yang berada di wilayah Kabupaten Bangkalan. Instansi ini memiliki kontribusi yang cukup penting bagi elemen masyarakat Bangkalan dalam hal pelayanan. Tentunya dalam mewujudkan kontribusi tersebut memerlukan kemampuan kerja dan budaya organisasi yang efektif dan efisien serta pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan juga dituntut untuk dapat menangani masalah dan kendala masyarakat guna mencapai tujuan instansi tersebut.

Dari Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) pada tahun 2021 ada beberapa kendala yang dialami kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan, seperti sikap apatis dari beberapa pegawai yang ditunjukkan dari analisis SWOT dari sisi *weakness* bahwasannya ” sikap apatis dari beberapa pegawai ”, dari sudut pandang peneliti sikap apatis dari beberapa pegawai bisa saja seperti sikap tidak peduli terhadap pekerjaannya, kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan. kurangnya kemampuan pegawai dalam menjabarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pada tingkat pelaksana/staf sebagai antisipasi tuntutan, kemudian

terdapat beberapa Pencapaian Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan yang tidak mencapai target yang sudah ditentukan.

Berikut tabel 1.1 yang merupakan tabel pencapaian program kerja Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan pada tahun 2021 :

Tabel 1.1 Pencapaian Program Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan

Program Kinerja Utama	Target	Realisasi	Pencapaian(%)
Persentase Tenaga Kesejahteraan Kecamatan (TKSK) yang berpartisipasi dalam penanganan PMKS.	76,76	50	65,13
Persentase penyandang cacat ang mampu hidup mandiri	16,70	10	59,88
Persentase gelandangan dan pengemis yang mengalami perubahan perilaku	35	20,86	59,6
Persentase Wanita Tuna Susila yang mengalami perubahan perilaku	65,06	36	55,33
Persentase anak jalanan yang mengalami perubahan perilaku	98,85	61,54	62,25
Persentase keluarga miskin yang meningkat kualitas hidupnya	14,93	10	66,97
Persentase Wanita Rawan Sosial Ekonomi (WRSE) yang meningkat kualitas hidupnya	16,44	9,3	56,56
Persentase korban KDRT dan Trafficking yang pulih kondisi Psikologisnya	55	30	54,54
Jumlah anak yang berhadapan dengan hukum yang mengalami perubahan perilaku	6	4	66,6
Persentase pemberian bantuan bagi korban bencana yang tersampaikan tepat waktu	100	98,67	98,67
Persentase Lanjut Usia Terlantar yang terpenuhi sebagian kebutuhan Dasarnya	27,14	19,23	70,85
Persentase Anak Terlantar yang terpenuhi sebagian kebutuhan dasarnya.	61,90	37,65	60,82

Program Kinerja Utama	Target	Realisasi	Pencapaian(%)
Rata-Rata			67,31

Sumber : Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan T.A. 2021

Dalam tabel 1.1 terdapat beberapa program, pencapaian kinerja yang tidak mencapai target yang sudah ditentukan pada tahun 2021.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disajikan dalam temuan peneliti pada tabel diatas pada poin pertama yaitu persentase Tenaga Kesejahteraan Kecamatan menunjukkan bahwa target yang harus di capai 76,76 sedangkan capaian yang di peroleh 65,13, oleh karena itu peneliti berasumsi faktor tersebut dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dan budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan.

Mengingat bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi erat hubungannya dengan kinerja pegawai, maka suatu organisasi perlu memperhatikan dan pengawasan kepada pegawainya dengan kata lain organisasi sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingka kinerja pegawai. Jika hal tersebut tidak dilakukan oleh suatu organisasi bisa saja akan menyebabkan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Kemampuan Kerja dan budaya organisasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai, artiya semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dan semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin optimal dan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas diperoleh masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah kemampuan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menguji apakah kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi instansi penelitian ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawainya.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan penulis dalam bidang manajemen. Sumber daya manusia pada umumnya dan kemampuan kerja serta budaya organisasi pada khususnya.