

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang semakin maju, menjadikan lingkungan bisnis atau perusahaan tumbuh dan berkembang sangat dinamis. Persaingan antar pelaku ekonomi menuntut sikap perusahaan memberikan yang terbaik kepada masyarakat sebagai pengguna barang dan jasa. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Salah satu komponen suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan penentu bagi terciptanya efisiensi dan efektifitas produksi yang dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan.

Perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin di capai. Dalam upaya mencapai tujuannya tersebut organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku orang-orang yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan tergantung pada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan dengan upaya para pegawai yang terdapat didalam suatu organisasi atau perusahaan.

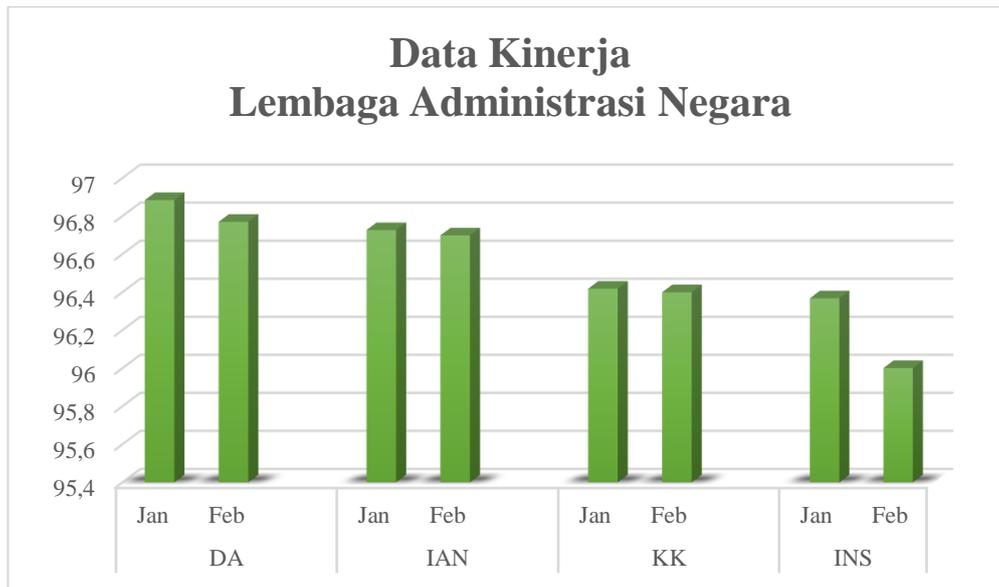
Pegawai sebagai unsur pengendali merupakan faktor yang penting penting dan utama di dalam segala bentuk perusahaan atau organisasi. Faktor penting disini

sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapat perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat lain. Perhatian dan penanganan serta perlakuan khusus bagi pegawai merupakan salah satu acuan agar kinerja pegawai dapat optimal yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas kinerja pada karyawan bukanlah hal yang mudah untuk di wujudkan banyak faktor dan kepentingan pegawai yang harus dipahami organisasi. Faktor-faktor. Faktor khusus rendahnya kualitas kinerja pada pegawai dalam suatu perusahaan antara lain adalah kurangnya budaya organisasi, rendahnya motivasi pegawai, rendahnya komitmen dalam organisasi serta penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat dalam perusahaan.

Lembaga Administrasi Negara berdasarkan peraturan Presiden nomor 57 tahun 2013 mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang administrasi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugasnya LAN menyelenggarakan fungsi: Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional tertentu di bidang administrasi Negara; mengkaji informasi dibidang kebijakan reformasi administrasi, desentralisasi dan otonomi daerah, sistem administrasi Negara dan hukum administrasi Negara serta berbagai fungsi lainnya yang bermuara pada administrasi kenegaraan.

Bagi Lembaga Administrasai Negara pelayanan administrasi tentu sangat memperhitungkan kinerj pegawainya. Agar segala tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Berikut ini data prosentase kinerja pegawai Biro Umum Lembaga Administrasi Negara Jakarta Pusat yang memiliki nilai nilai sebagai berikut:



Sumber : Lembaga Administrasi Negara

**Gambar I.1
Presentase Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, banyak hal yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan diwarnai perilaku individu, dimana perilaku ini sifatnya berbeda-beda dan mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja perusahaan. Akibatnya, pegawai dituntut untuk selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik sehingga kinerja pegawai dapat berjalan optimal sesuai dengan apa yang diinginkan.

Faktor dari rendahnya kinerja pegawai adalah penafsiran dan pemahaman budaya organisasi atau perusahaan didalam diri pegawai sendiri. Tingginya

pemahaman tentang budaya perusahaan akan membentuk konsep kerja pegawai yang sesuai dengan tujuan organisasi dimana ia bekerja. Pembentukan konsep atau pemikiran di dalam diri pegawai adalah langkah awal bagi pegawai dalam mengenal dan mengerti apa tujuan dari organisasi serta pemahaman mengenai bagaimana dan cara apa pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja ditempat tersebut.

Lembaga Administrasi Negara merupakan lembaga pemerintahan dimana lembaga ini mempunyai masalah budaya organisasi, melalui pengamatan peneliti yaitu ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan sepatu didalam kantor, jam kerja terlihat ruangan yang kosong, ada yang menggunakan kaos ke kantor, dan ada beberapa pegawai yang merokok dilingkungan kantor.

Motivasi juga menjadi salah satu faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi menyangkut sejauh mana pegawai mempunyai kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan di organisasinya. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu karena jika motivasi pegawai tinggi maka pegawai akan mencoba untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien.

Rendahnya motivasi pegawai dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai dalam perusahaan tersebut. Pegawai yang memiliki motivasi yang rendah akan menyebabkan tugas kerja tidak terselesaikan dengan baik, baik dari segi ketepatan waktu maupun ketepatan pengerjaan lainnya. Rendahnya motivasi pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, baik faktor internal

maupun faktor eksternal oleh karena itu, pihak manajerial harus teliti dalam melihat, menanam dan menumbuhkembangkan motivasi pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi pegawai, komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dari anggota organisasi atau perusahaan mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi merupakan pondasi atau landasan awal dalam mengerjakan tugas-tugas di perusahaan. Apabila komitmen pegawai terhadap perusahaan ikut maka kinerja perusahaan meningkat.

Komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan kinerja pada pegawai menjadi menurun. Dampak yang ditimbulkan akibat dari rendahnya komitmen pegawai sangat besar bagi perusahaan. Karena keinginan berbuat bagi organisasi merupakan faktor utama bagi seorang pegawai dalam bertindak dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Penerimaan nilai-nilai perusahaan yang masuk kedalam komitmen organisasi pegawai juga dapat menentukan sejauh mana komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja.

Di Lembaga Administrasi Negara komitmen organisasi bermasalah menurut peneliti terlihat dari adanya pegawai yang di jam kerja bukan mengerjakan pekerjaan kantor, tetapi mengerjakan pekerjaan yang di luar pekerjaan kantor, ada

beberapa meja yang terlihat kosong di jam kerja, dan terlihat beberapa pegawai berkumpul disuatu tempat sambil merokok dan berbincang-bincang.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar di dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh pemimpin perusahaan didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam membentuk, menjalankan, mengelola, serta memanfaatkan teknologi yang ada di perusahaan. Pegawai juga mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari tekanan perusahaan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan yang bersangkutan. Hal ini juga berlaku di Lembaga Administrasi Negara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Administrasi Negara?
2. Apakah terdapat pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Administrasi Negara?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Administrasi Negara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang benar dan sah (*valid*), dapat dipercaya (*reliable*) serta dapat dipertanggungjawabkan mengenai:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Administrasi Negara
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Administrasi Negara
3. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Administrasi Negara

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperdalam dan mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh. Selain itu, sebagai sarana pelatihan intelektual yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah serta meningkatkan kompetensi keilmuan dalam disiplin ilmu yang digeluti khususnya mengenai penerapan teori administrasi manajemen. Penelitian ini dapat menjadi

bahan kajian bagi kalangan mahasiswa yang tertarik membahas topik mengenai kinerja pegawai, budaya organisasi serta komitmen organisasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan Kinerja pegawai, dan menjadi pembelajaran bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang telah di dapat selama diperkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi empiris mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi perusahaan agar terus memperbaiki dan melakukan pengelolaan sumber daya manusianya untuk pencapaian kinerja yang berkualitas.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menambah koleksi referensi mahasiswa yang akan meneliti di bidang yang sama serta koleksi di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Universitas Negeri Jakarta.