

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini telah terjadi perubahan paradigma dalam administrasi publik, yang telah mempengaruhi sistem dan peranan pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Konsep memerintah dan mengatur yang telah melekat selama ini pada pemerintah, kini telah berubah menjadi melayani. Perubahan paradigma ini merujuk pada paradigma *New Public Service*. Adanya paradigma dalam mempelajari ilmu administrasi publik telah berimplikasi pada isu-isu yang bisa dikaji dalam ilmu administrasi publik seperti *partnership* (kemitraan), *performance* (kinerja), *reinventing government*, *organization culture* (budaya organisasi), manajemen strategis dan transparansi dalam sistem pengelolaan keuangan. Hal tersebut menjadikan isu mengenai budaya organisasi dan kinerja dapat menjadi kajian yang menarik. Kajian tersebut dapat diadaptasikan pula pada instansi pemerintah.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan dan merealisasikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi organisasi, sehingga kinerja pegawai perlu ditingkatkan secara optimal guna meningkatkan kinerja organisasi.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi. Baik sebagai pembuat perencanaan organisasi, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan

organisasi yang telah ditentukan tergantung kepada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif kerja seorang pegawai adalah cerminan dari kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri pegawai tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi akan tergantung kepada pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut yang tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai tersebut. Artinya rendahnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang pegawai.

Kinerja itu sendiri adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi.¹

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia yang terdapat didalam suatu organisasi tentu saja memiliki sifat, karakter, kemampuan, pendidikan dan latar belakang yang berbeda-beda satu sama lain. Untuk itu, diperlukan adanya suatu pedoman bagi para pegawai didalam suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas dan mutu kerja. Pedoman yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri adalah penanaman dan pengamalan budaya organisasi, yang

¹ Khaerul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia, hal. 186

merupakan bagian dari bentuk rasa memiliki dan menghargai organisasi dimana pegawai tersebut bekerja dan berkarya dalam menunjang keberlangsungan hidup organisasinya.

Budaya organisasi itu sendiri merupakan keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi.² Budaya organisasi memiliki kontribusi yang menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap-sikap yang telah diyakini pegawai, sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya organisasi akan memengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga bisa dijadikan salah satu faktor sumber kekuatan dari suatu keunggulan kompetitif yang dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan. Dengan pemahaman budaya organisasi yang baik maka setiap pegawai akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Baik buruknya kinerja organisasi secara totalitas merupakan cerminan dari kinerja setiap pegawainya, karena faktor manusia dalam organisasi merupakan aset yang sangat berharga. Peran pegawai sebagai salah satu unsur pendukung berjalannya roda organisasi harus dikelola dengan strategi yang tepat dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan pegawai yang tepat atau sesuai dengan kompetensi yang dimiliki juga menjadi keharusan bagi organisasi penyedia pelayanan publik. Karena, pemberian

²Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hal. 166

pelayanan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dibidang jasa pelayanan yang disediakan.

Salah satu organisasi pemerintah yang menyediakan pelayanan publik adalah Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung. Agar menjadi sebuah organisasi yang mampu bertahan, berkembang dan bersaing mengharuskan Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung mengubah kerangka kerja organisasinya, sehingga meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai di bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung adalah dengan penanaman dan pengamalan budaya organisasi yang baik, apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktekkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja didalam organisasi sehingga menjadi suatu perwujudan yang dapat menarik kepercayaan masyarakat yang semakin berkurang kepada pelayanan publik. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada di dalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal demi peningkatan kinerja organisasi melalui pemahaman budaya organisasi.

Pemahaman budaya organisasi pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, berdasarkan observasi awal, hal ini dapat dilihat dari adanya indikasi masalah budaya organisasi pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung yang dapat diuraikan sebagai berikut ini :

Tabel 1. 1

Profesi dan Jabatan pada Bidang Pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung

No	Nama	Jabatan	Jenis Pekerjaan
1	Noorfian Iskandar, ST.MT	Kepala Bidang Pertambangan	Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi.
2	Iwan Hendra D, ST	Kasi Pertambangan	Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan.
3	Noor Rizqon Arif, ST	Kasi Air Tanah	Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan air tanah.
4	Opi Sugilar, ST	Kasi Geolgi	Memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan geologi.
5	Feddy Ervianna, ST	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi.
6	Tjardiana	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi
7	Euis Widyarningsing, ST	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi
8	Fery Junaedi	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi
9	Sutisna	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi
10	Shodiq Imawan	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi
11	Nevi Nurjanah	Pelaksana	Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air

			tanah dan geologi
12	Nandang Sukanda	Pelaksana	Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi
13	Wawan Muchram	Pelaksana	- Melaksanakan tugas-tugas di bidang pengelolaan pertambangan yang meliputi pertambangan, air tanah dan geologi

(Sumber : *Bagian Keuangan dan Program*)

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas seharusnya pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing tetapi berdasarkan observasi peneliti menemukan masih adanya pegawai yang belum bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung.

Hal ini dapat terlihat juga dari tabel 1.2 mengenai pengukuran kinerja kegiatan bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung yang belum mencapai target pada tahun 2013 di bawah ini:

Tabel 1.2
Pengukuran Kinerja Kegiatan Tahun 2013

No	Sasaran	Indikator kinerja	Target pencapaian (%)	Realisasi (%)
1	Meningkatkan tertib administrasi dan penerapan teknis penambangan yang baik	Luasan pertambangan berijin	92,48%	90,65%

(Sumber : *LAKIP Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung Tahun 2013*)

Berdasarkan uraian di atas, pengukuran kinerja kegiatan yang dilaksanakan oleh bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung, memiliki ketidaksesuaian antara hasil kegiatan dengan target penyelesaian.

Selain itu permasalahan yang ada belum optimalnya pelaksanaan penerapan teknis penambangan yang baik (*Good Mining Practice*), antara lain akibat rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (rata-rata berpendidikan SMA).

Berdasarkan latar belakang dan fakta-fakta yang ada di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pertambangan Di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai pada bidang pertambangan belum memiliki kecakapan dalam penyelesaian tugas, hal ini terlihat dari adanya program kerja yang belum tercapai atau terealisasikan oleh bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung seperti terlihat pada tabel 1.2 mengenai pengukuran kinerja kegiatan tahun 2013.
2. Belum optimalnya pelaksanaan penerapan teknis penambangan yang baik (*Good Mining Practice*), antara lain akibat rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (rata-rata berpendidikan SMA).

C. Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian di atas peneliti mengambil beberapa rumusan masalah yang digunakan dalam mengidentifikasi masalah yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana realitas budaya organisasi pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana realitas kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui realitas besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui realitas besarnya pengaruh kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui realitas besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Administrasi Negara khususnya yang terkait dengan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepustakaan mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan praktis

- 1) Bagi penulis, memperdalam ilmu, pengalaman, pengetahuan di lapangan khususnya mengenai budaya organisasi. Serta memiliki kerangka berfikir yang sistematis dan menambah pengalaman mengenai bagaimana membuat suatu laporan penelitian karya tulis ilmiah khususnya pembuatan skripsi yang baik.
- 2) Bagi akademis Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan menindaklanjuti penelitian ini dengan mengambil penelitian yang sama dan dengan informan penelitian yang lebih baik.
- 3) Bagi kantor Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang konstruktif bagi instansi yang terkait dengan penanaman dan pengamalan budaya organisasi.

F. Kerangka Pemikiran

Administrasi pemerintahan adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam bentuk penyelenggaraan pelayanan pemerintahan dengan memanfaatkan dan mendayagunakan segala kemampuan sumber-sumber daya yang ada supaya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya tercapai.

Budaya organisasi mengikat para anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Budaya organisasi menentukan kepribadian organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan perilaku anggota yang kuat maka anggota bertindak sesuai dengan pemahaman yang mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting organisasi.

Mengenai pengertian budaya organisasi dikemukakan oleh Anwar P Mangkunegara menyatakan sebagai berikut, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.³

Budaya organisasi dapat dibentuk, diciptakan dan direkayasa agar sinergis dengan cita-cita organisasi. Oleh karenanya tugas pemimpin organisasi adalah membangun budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Budaya organisai merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, pemicu-pemicu (motivator). Ini dapat menjadi pengarah dan pembentuk

³Anwar Prabu Mangkunegara.2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Aditama, hal. 113

perilaku masing-masing anggota dalam organisasi untuk menampilkan perilaku kerja yang paling efektif untuk mencapai tujuan atau hasil yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja.

Kinerja sendiri merupakan catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Adapun pengukuran kinerja menurut Husein Umar yang dikutip oleh Mangkunegara (2012) ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu sebagai berikut:

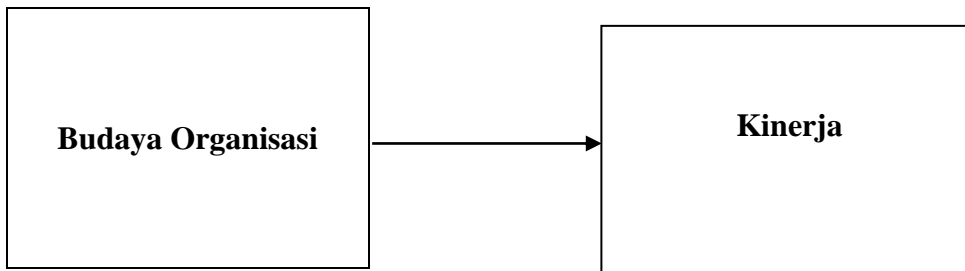
- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan;
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja.⁵

Gambar 1.1

⁴ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Repika Aditama, hal. 9

⁵ *Ibid*, hal.18

Model Penelitian



G. Hipotesis

Semula istilah hipotesis dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata ialah kata “*hupo*” (sementara) dan “*thesis*” (pernyataan atau teori). Karena hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya. Kemudian para ahli menafsirkan hipotesis adalah sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih⁶

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut : “budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung”.

Adapun hipotesis statistiknya, yaitu sebagai berikut :

H_a Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung.

H_0 Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pertambangan di Dinas Sumber Daya Air Pertambangan dan Energi Kabupaten Bandung.

⁶Riduwan. 2012. *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung : Alfabeta, hal. 137