

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang Nomor : 32 tahun 2004 telah memberikan ruang yang besar kepada daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan atas asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan kewenangan dengan menyelenggarakan rumah tangganya secara luas, nyata dan bertanggungjawab yang dikenal dengan otonomi daerah. Desentralisasi yang dimaksudkan yaitu pelimpahan wewenang, dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah tanpa ada intervensi dari pihak lain (Dwiyanto 2005: 46). Orientasi dari pihak pemerintah itu sendiri adalah pelayanan publik. Fokus terhadap pelayanan publik ternyata tidak semudah membalikan telapak tangan, sehingga perlu adanya manajemen yang teratur dari setiap organisasi manapun mulai dari sumber daya atau potensi, adanya aturan dan norma, fasilitas penunjang, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan aktivitas organisasi itu sendiri.

Memahami pentingnya pelayanan publik tersebut, maka perlu dilakukan penilaian yang mengarah pada produktivitas dari perilaku organisasi. Dalam organisasi hal yang paling penting untuk dinilai adalah kinerja pegawai karena kinerja pegawai merupakan segala bentuk potensi aktivitas pegawai yang membuat organisasi tersebut bermobilisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Kinerja merupakan hasil kerja (*performance*) yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini

berkaitan erat dengan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta berintegritas merupakan harapan organisasi manapun dan bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan pemimpin organisasi dan organisasi itu sendiri baik oleh karyawan atau PNS per individu maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan dicapai dan diwujudkan.

Dalam penelitian ini sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen dan jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik sesuai dengan budaya organisasi yang dianut yang meluncurkan standar kerja yang jelas yang diinginkan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini peneliti hanya membahas tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur saja.

Objek penelitian ini adalah Dinas Sosial Kabupaten Flores Timur yang merupakan suatu instansi di lingkungan pemerintah daerah yang berperan membantu daerah dalam mencapai visi dan misi daerah dengan penyediaan SDM yang berkualitas, mengembangkan strategi sumber daya manusia, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur kepegawaian di daerah. Berdasarkan uraian tentang penelitian tersebut, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang dituangkan dalam skripsi dengan judul : **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur?”

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adapun tujuan dari penelitian

Adalah :

- Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur.
- Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Mandira Kupang.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah :

- Sebagai bahan informasi bagi pemerintah di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Flores Timur.
- Sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya yang hendak melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan permasalahan yang sama.