

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengukur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang pada sumber daya manusia, gunanya menjelaskan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan komitmen yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Simamora (2008). Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang diterapkan tersebut.

Selanjutnya kinerja karyawan adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kinerja di lakukan oleh sumber

daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Robbins (2003), Pengertian budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Greenberg dan Baron (2003), memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkat di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Komitmen organisasional ini biasanya mengharapkan organisasi untuk mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapai organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi sukses. Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya, dan organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterkaitan antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Bahwa organisasi di mana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru, merupakan suatu perusahaan di bidang lembaga pemerintahan Non-Kementerian yang bertanggung jawab langsung Kepada Presiden, BPS ini merupakan Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 Tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 tahun 1997, berdasarkan UU ini yang ditindak lanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya. Secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Nilai-nilai inti (*Core Value*) BPS merupakan seperangkat nilai budaya yang digunakan sebagai dasar pedoman perilaku kerja insan BPS yang terdiri dari:

- a) Profesional merupakan modal dasar dengan unsur-unsur kompeten, efektif, efisien, inovatif, dan sistematis.
- b) Integritas merupakan sikap dan perilaku kerja dengan unsur-unsur dedikasi, disiplin, konsisten, terbuka, akuntabel.
- c) Amanah merupakan sikap kerja yang dapat dipertanggung jawabkan kepada Tuhan YME dengan unsur terpercaya, jujur, tulus, dan lain-lain.

Ketiga nilai-nilai inilah yang diharapkan berperan sebagai pondasi untuk membangun masa depan BPS yang lebih baik. Kesamaan pemahaman tentang

makna setiap nilai-nilai inti merupakan syarat mutlak terjalannya kerja sama yang kokoh mencapai tujuan akhir dari program perubahan. Bila setiap insan BPS telah mendalami makna setiap nilai-nilai dan mengamalkannya dalam pekerjaan sehari-hari, maka kesuksesan program Reformasi Birokrasi di BPS semakin bisa diraih.

Oleh karena itu, budaya organisasi bisa diartikan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, dan sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan diatas, peran yang arus dijalankan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) adalah sebagai berikut:

- Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistik nasional.
- Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik. Membangun kerjasama dengan instutisi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik indonesia.

Berikut ini dapat dilihat jumlah pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru untuk tahun 2017 dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru Pada
Periode 2017

NO	JABATAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH KARYAWAN
		P	L	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kepala Kantor	1	-	1 Orang
2	Kasubbang TU	-	1	1 Orang
3	Kasi	2	3	5 Orang
4	Staf TU	3	1	4 Orang
5	Staf Sosial	1	-	1 Orang
6	Staf Produksi	1	3	4 Orang
7	Staf Distribusi	1	2	3 Orang
8	Staf NWAS	2	-	2 Orang
9	Staf IPDS	1	-	1 Orang
10	Koodinator Statistik Kecamatan	2	9	11 Orang
TOTAL		14	19	33 Orang

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru.

Bedasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai di kator Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru pada tahun 2017 adalah sebanyak 33 orang. Kepala Kantor 1 orang, Kasubbang Tata Usaha 1 orang, Kasi Staf 5 Orang, Satf TU 4 Orang, Staf Sosial 1, Staf Produksi 4 Orang, Staf Distribusi 3 Orang, Staf NWAS 2 Orang, Staf IPDS 1 Orang, KSK 11 Orang.

Badan Pusat Statistik ini menjalankan dalam bidang untuk bertujuan untuk pemanfaatan atas statistik dasar untuk menyelenggarakan sektor yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara lembaga, organisasi, perorangan, dan unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan Badan Pusat Statistik (BPS).

Pada dasarnya setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu penelitian ingin mengemukakan beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru, (1) Kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja, (2) Kurangnya karyawan dalam menyimpulkan gagasan-gagasan baru dalam memajukan suatu perusahaan, (3) Kurangnya tanggung jawab dalam melakukan pembaharuan inovasi dalam metode bekerja, (4) Karyawan tidak menjadwalkan agenda yang akan dilakukan setiap harinya dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam *Job Performance*, (5) Kurang baiknya penataan dalam penyimpanan file dan dokumen perusahaan dalam suatu ruangan. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang di anggap perlu di perhatikan oleh perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA PEKANBARU.”**

1.2. Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan. Permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: **“Apakah Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru”**.

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Tentang Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru.
- b. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru dalam mencari solusi tentang peningkatan kinerja karyawan.
- b. Bagi penelitian, penelitian diharapkan menambah wawasan dalam bidang penelitian tentang budaya organisasi, komitmen organisasional sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari mengikuti perkuliahan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi referensi selanjutnya dalam bidang yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penelitian dalalam pembahasan yang akan dilakukan dapat menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulis.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian , tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini mengemukakan tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan, visi dan misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab ini penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulis dan pembahasan serata memberikan saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang mengenai tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pekanbaru.

