

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya perusahaan atau budaya organisasi, berakar dari kata budaya yang berarti hasil interaksi antara akal budi manusia sebagai makhluk sosial dengan alam sekelilingnya, dalam upaya mencapai kesejahteraan. Interaksi manusia di dalam organisasi akan membentuk budaya organisasi, yang akan mencerminkan tingkah laku dan tindakan organisasi dalam menghadapi persoalan baik internal maupun eksternal (Buchari Alma, 2009:304)

Masalah yang mungkin dihadapi dalam mengembangkan budaya organisasi adalah masalah sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kinerja organisasi adalah masalah kompetensi. Michael Zwell (2000:9) dalam Wibowo (2010: 34) menyatakan bahwa dasar untuk keberhasilan organisasi adalah kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya korporasi yang memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Sekarang ini di Indonesia, tantangan besar bagi sebuah organisasi publik yaitu pemerintahan yang bersaing untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Dalam organisasi setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi yang ada di kecamatan Tanjungsari. Dalam kewilayahan (kecamatan) instansi pemerintahan ini di indentikan dengan kinerja yang lambat, malas-malasan, tidak tepat waktu dan rentan dengan korupsi. Kinerja dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Selanjutnya Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2010:71) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Lebih lanjut budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor-eksternal maupun internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi (Wibowo, 2010:1).

Menurut Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Banyaknya keluhan ketidak puasan atas pemberian kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan. Maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas karyawan, yang mempengaruhi aktivitas kegiatan sehari-sehari karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan kesejahteraannya.

Kemudian Menurut Ninuk (2002) Kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Masih banyak perusahaan di sini yang hanya memberikan kompensasi dasar. Sebagian sudah memberikan kompensasi variabel, misalnya bonus dan pembagian keuntungan, namun perhitungannya masih belum transparan.

Dibawah ini merupakan laporan gaji karyawan bulanan yang ada di kecamatan Tanjungsari.

Tabel 1.1 Laporan data Gaji Karyawan di Kecamatan Tanjungsari per 3 bulan tahun 2017

laporan gaji karyawan pada bulan april-juni dikecamatan tanjungsari 2017							
NO	JABATAN	APRIL		MEI		JUNI	
		GAJI POKOK	TUNJANGAN	GAJI POKOK	TUNJANGAN	GAJI POKOK	TUNJANGAN
1	SEKCAM	Rp 3.085.000	Rp 1.000.000	3.085.000	Rp 1.000.000	3.085.000	Rp 1.100.000
2	KASUBAG PROGRAM DAN KEUANGAN	Rp 2.839.700	Rp 900.000	2.839.700	Rp 900.000	2.839.700	Rp 1.000.000
3	KASUBAG UMUM ASET DAN KEPEGAWAIAN	Rp 2.839.700	Rp 900.000	2.839.700	Rp 900.000	2.839.700	Rp 1.000.000
4	KASUBAG PELAYANAN UMUM	Rp 2.959.800	Rp 900.000	2.959.800	Rp 900.000	2.959.800	Rp 1.000.000
5	KASI PEMERINTAHAN	Rp 2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 750.000
6	KASI TRATIBUM	Rp 2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 750.000
7	KASI PMD	Rp 2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 750.000
8	KASI PEMBANGUNAN	Rp 2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 750.000
9	KASI SOSIAL	Rp 2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 650.000	2.959.800	Rp 750.000
10	FUNGSIONAL UMUM	Rp 2.237.900	Rp 500.000	Rp 2.237.900	Rp 500.000	Rp 2.237.900	Rp 600.000
	JUMLAH	Rp 28.761.100	Rp 7.450.000	83.929.800	Rp 7.450.000	83.929.800	Rp 8.450.000

Sumber: Bagian Umum Kecamatan Tanjungsari 2017

Tabel diatas menggambarkan bahwa terjadi kenaikan tunjangan tiap karyawan pada kecamatan Tanjungsari. Kenaikan tunjangan tersebut sebesar 12 % pada bulan juni. Kenaikan tunjangan tersebut dikarenakan adanya peningkatan kinerja karyawan pada masing-masing bagian yang ada di kecamatan Tanjungsari.

Tabel1.2 TPP (tambahan penghasilan pegawai) per 3 bulan

N0	JABATAN	OKTOBER 2017	JANUARI 2018
1	Sekcam	Rp 300.000	Rp 600.000
2	Kasubag	Rp 300.000	Rp 600.000
3	kasi	Rp 300.000	Rp 600.000
4	Fungsional umum	Rp 300.000	Rp 600.000
JUMLAH		Rp 1.200.000	Rp 2.400.000

Sumber: Bagian Umum Kecamatan Tanjungsari 2017

Tabel diatas menggambarkan bahwa terjadi kenaikan tunjangan tiap karyawan pada kecamatan Tanjungsari. Kenaikan tunjangan tersebut sebesar 1 % pada bulan januari 2018. Kenaikan tunjangan tersebut dikarenakan adanya peningkatan kinerja karyawan pada masing-masing bagian yang ada di kecamatan Tanjungsari.

Nel Arianty (2014) mengatakan Masalah-masalah empiris yang terdapat danmenyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakuppeningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan diatas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kecamatan tanjungsari ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di kecamatan tanjungsari?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di kecamatan tanjungsari?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kecamatan tanjungsari
2. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan di kecamatan tanjungsari
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di kecamatan tanjungsari

1.4 Manfaat penelitian

hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi yang berkepentingan dengan penelitian ini, antara lain :

1. penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia yang berguna bagi kecamatan tanjungsari.
2. Penelitian yang dilakukan penulis dapat membandingkan teori dan praktek yang ada dilapangan
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan perbandingan bagi pembaca.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 lokasi penelitian

lokasi penelitian dilakukan di kecamatan tanjungsari. Jalan alun-alun tanjungsari no 2 kabupaten Sumedang.

1.5.2 Waktu penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dimulai pada bulan september 2017 sampai dengan selesainya penelitian ini.

1.6 Sistematika Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, lokasi dan waktu penelitian juga sistematika laporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengenai landasan teori, kajian penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang cara pengambilan dan pengolahan data seperti objek penelitian, unit analisis, populasi dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi data, serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil dari penelitian dalam bentuk data, uraian, dan ilustrasi seperti gambar, table, grafik dan lainnya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Mengenai rangkuman atau hasil yang diperoleh serta menjawab pertanyaan dari penelitian ini. Selain itu berisi tentang saran penulis bagi pihak-pihak terkait.