

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia. Kecerdasan manusia tolak ukurnya *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotion Quality* (EQ). Sedangkan daya fisik berupa keterampilan atau kecakapan dapat melalui pelatihan dan usaha belajar oleh manusia itu sendiri. Dengan kata lain, kemampuan manusia itu sendiri ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya sehingga manusia menjadi unsur utama dalam aktivitas kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi. Contohnya : Peralatan canggih atau mesin dengan teknologi tinggi seperti laptop, CCTV, dan lain-lain itu semua adalah hasil olah daya pikir atau akal budi manusia yang bertujuan untuk meringankan kerja fisik manusia.

Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok manusia atau organisasi. Di dalam suatu masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain pasti memiliki budaya yang berbeda. Misalnya saja kebudayaan umum orang Indonesia adalah ramah tamah dan suka berbasabasi, serta menjunjung tinggi nilai kebersamaan atau kelompok, lain halnya dengan orang barat yang tanpa basa-basi dan bersifat individualis.

Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakat, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut.

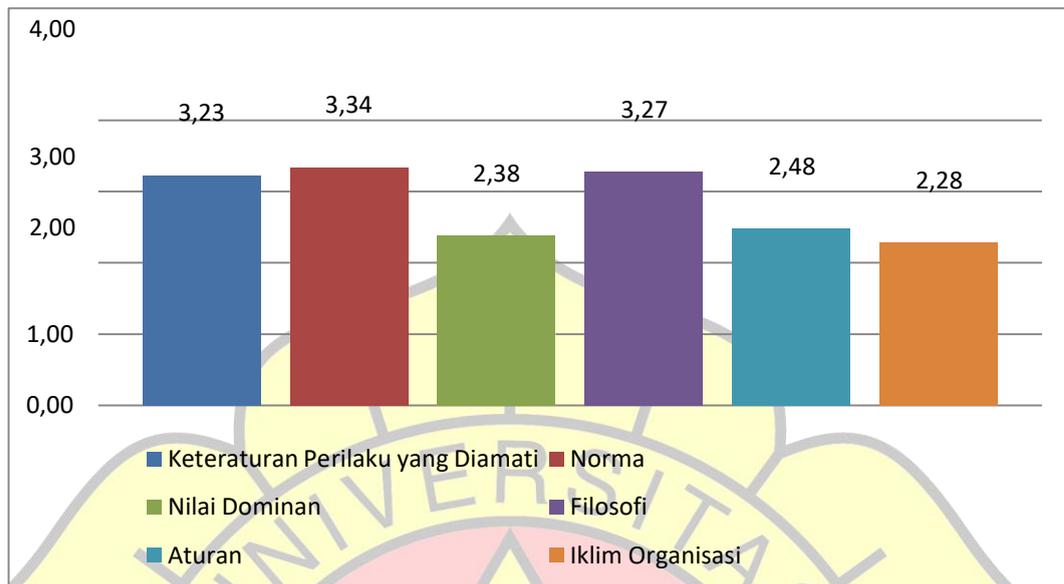
Kementerian Sosial Republik Indonesia merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan Pembangunan di bidang Kesejahteraan Sosial. Serta peranan Kementerian Sosial Republik Indonesia adalah untuk membuat masyarakat Indonesia bisa menjadi masyarakat yang mandiri dan berguna untuk Negara Indonesia.

Begitu pun yang diterapkan di Kementerian Sosial Republik Indonesia, dalam semua organisasi tidak mungkin terlepas dari komunikasi. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah – ubah. Dan biasanya terjadi di dalam dan diantara lingkungan yang besar dan luas.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Kementerian Sosial Republik Indonesia adalah suatu lembaga BUMN yang bergerak di bidang Kesejahteraan Sosial, dimana tugas nya itu juga untuk menyelenggarakan urusan dibidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, dan penanganan fakir miskin untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

Selanjutnya akan diteliti lebih lanjut dengan menyebarkan pra survey awal melalui penyebaran pra kuesioner kepada 22 responden dihitung dari 110 total populasi dibagi 20% dan mendapatkan hasil 22 orang responden yang berlangsung di Kementerian Sosial Republik Indonesia dengan yang bertindak sebagai responden yaitu karyawan tetap pada Kementerian Sosial Republik Indonesia diperoleh respon yang dapat mendukung prediksi mengenai Budaya Organisasi.

TANGGAPAN RESPONDEN



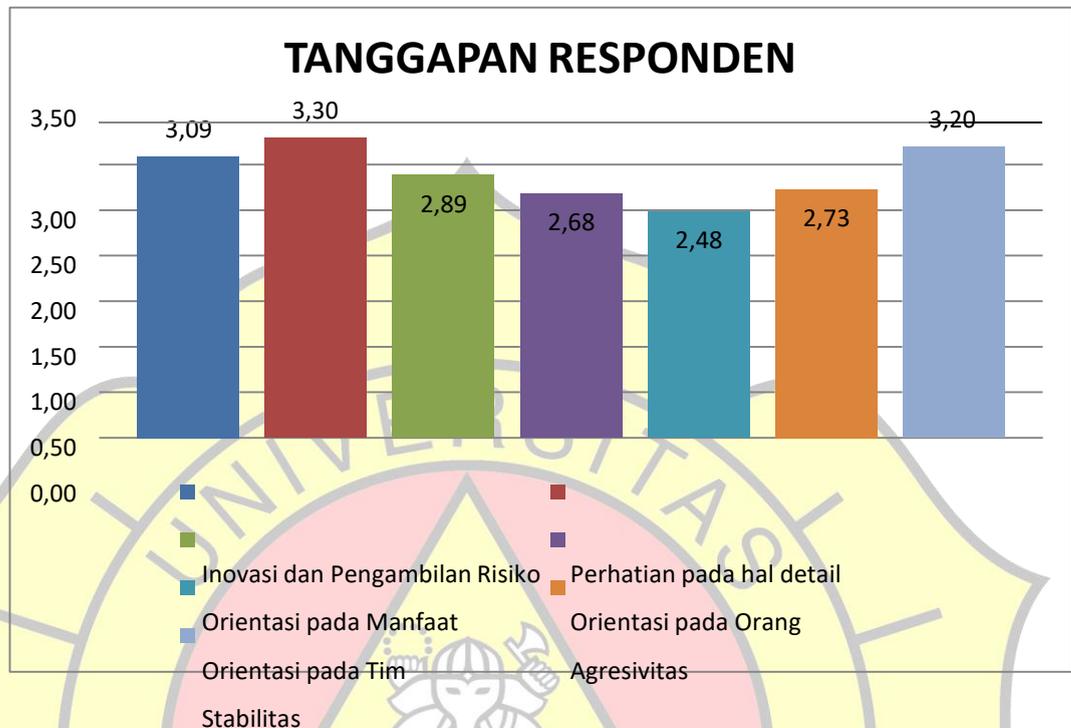
Gambar 1.1

Grafik Tanggapan Responden mengenai
Faktor – faktor Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Kuesioner data diolah oleh penulis 2019

Berdasarkan grafik 1.1 di atas, penulis melakukan pengukuran suatu Budaya Organisasi karyawan melalui Kuesioner dengan 6 faktor Budaya Organisasi. Dari tabulasi tersebut tanggapan dari 22 responden tentang faktor Budaya Organisasi dengan rata-rata sebesar 3,23 dengan Keteraturan perilaku yang diamati yang artinya mencapai tingkat interval setuju, Norma dengan rata – rata 3,34 yang artinya berada pada tingkat interval sangat setuju , Nilai Dominan sebesar 2,38 yang artinya berada pada tingkat interval tidak setuju, Filosofi dengan rata - rata sebesar 3,27 yang artinya berada pada tingkat interval sangat setuju, Aturan dengan rata - rata 2,48 yang artinya berada pada tingkat interval tidak setuju , Iklim Organisasi dengan rata - rata sebesar 2,28 yang artinya tidak setuju.

Berikut juga hasil tanggapan responden pada Dimensi Budaya Organisasi dapat dilihat pada gambar 1.2 :



Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden mengenai Dimensi Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Kuesioner data diolah oleh penulis 2019

Berdasarkan gambar 1.2 penulis melakukan pengukuran Dimensi Budaya Organisasi melalui kuesioner Dimensi Budaya Organisasi. Dari tabulasi tersebut tanggapan dari 22 responden tentang faktor Budaya Organisasi Dari 22 responden tentang dimensi Budaya Organisasi dengan rata-rata sebesar 3,09 dengan Inovasi dan Pengambilan Risiko yang artinya mencapai tingkat interval setuju, Perhatian pada Hal Detail dengan rata – rata 3,30 yang artinya berada pada tingkat interval sangat setuju , Orientasi pada Manfaat sebesar 2,89 yang artinya berada pada tingkat interval setuju, Orientasi pada Orang

dengan rata - rata sebesar 2,68 yang artinya berada pada tingkat interval setuju, Orientasi pada Tim dengan rata - rata 2,48 yang artinya berada pada tingkat interval tidak setuju , Agresivitas dengan rata - rata sebesar 2,73 yang artinya setuju dan Stabilitas dengan rata – rata sebesar 3,20 yang artinya berada pada tingkat interval setuju.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul **“Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Biro Organisasi dan Kepegawaian pada Kementerian Sosial Republik Indonesia”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Penulis ingin penelitian ini lebih fokus dan mendalam sehingga permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahan yang ada hanya berkaitan dengan Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi karyawan Kementerian Sosial Republik Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apa saja Faktor- Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi pada Kementerian Sosial Republik Indonesia?

2. Apakah faktor – faktor tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapaun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi Budaya Organisasi karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah faktor – faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi Budaya Organisasi karyawan pada Kementerian Sosial Republik Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini selesai dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diataranya adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pengetahuan mengenai kondisi budaya organisasi dilingkungan pekerjaan secara nyata.

2. Bagi Kementerian Sosial Republik Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi Kementerian Sosial Republik Indonesia dalam melakukan berbagai

kebijakan. Khususnya masalah Budaya Organisasi perusahaan, hal tersebut cukup berguna dalam proses pengambilan keputusan suatu pimpinan.

3. Bagi Universitas Darma Persada

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keperustakaan dan dapat memberikan bahan bacaan yang bersifat ilmiah.

