

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai dan tujuan tersebut dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung pada kinerja dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan bagian-bagian kerja yang terdapat di organisasi tersebut. Organisasi merupakan suatu sistem yang paling berpengaruh satu sama lain, apabila dalam suatu sistem rusak maka akan mempengaruhi sub-sub sistem lainnya. Sistem tersebut akan berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang berada didalamnya menjalankan kewajibannya dan tanggung jawab masing-masing dengan benar. Sumber daya manusia (pegawai) merupakan salah satu unsur yang menentukan baik atau tidaknya suatu organisasi. Pengembangan yang terencana merupakan suatu kebutuhan mutlak untuk suatu organisasi.

Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda dan tertentu antara satu dengan yang lainnya. Organisasi juga mempunyai sifat yang berbeda dan tertentu pula, organisasi memiliki karakteristik tertentu. Hal itu sering disebut dengan budaya organisasi atau *orgazation culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dalam suku bangsa tersebut. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa suatu organisasi memiliki budaya dalam mengatur setiap tindakan yang dilakukan oleh setiap individu yang berada didalamnya.

Budaya memberikan identitas bagi setiap individu organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga dapat berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud organisasi dapat mengatasi, menanggulangi segala permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada setiap anggota baru bagaimana cara untuk memahami, memikirkan dan merasakan serta berteman antara satu dengan yang lainnya.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya persaingan tajam dalam suatu lingkungan organisasi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa merespon keinginan masyarakat lebih cepat. Disamping berasal dari lingkungan eksternal, perubahan budaya juga dapat berasal dari dalam/ internal. Sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan aturan baru dalam suatu unit agar menciptakan kinerja kerja yang baik.

Mengemukakan bahwa ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja memberi penekanan yang efisien Bernard (2000). Jadi yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah