

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuannya mentransformasikan diri sesuai tuntutan pembaharuan dan memperkuat budaya yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi memasuki era perbaikan terus-menerus yang kelangsungan hidupnya ditentukan oleh kemampuan organisasi mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya terpenting organisasi, kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa karyawan yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuan dan mengembangkan usahanya. Organisasi dengan karyawan yang mempunyai nilai dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi akan terdorong berkinerja tinggi.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut Barney dalam Lado & Wilson 1994, nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta

mempertahankan keunggulan kompetitif.

Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diadakan penilaian kinerja. Adapun tujuan-tujuan dari program penilaian kinerja menurut Oberg (1998) yaitu mendorong atau menolong para supervisor untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat melakukan pekerjaan secara lebih baik. Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Beberapa masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, realistiknya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia.

Melihat daya tarik menarik antara budaya organisasi yang mempunyai fungsi mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan dan kinerja karyawan, maka peneliti ingin mengkaji lebih jauh dalam suatu penelitian yang berjudul :
Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar

B. Permasalahan

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada Dinas Kesehatan Kota Blitar, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, Orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik budaya organisasi dalam bentuk budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreatifitas, budaya disiplin dan budaya iptek secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar?
2. Apakah karakteristik budaya organisasi dalam bentuk budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreatifitas, budaya disiplin dan budaya iptek

secara partial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar?

3. Diantara variabel-variabel budaya organisasi manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar?

D Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi dalam bentuk budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreatifitas, budaya disiplin dan budaya iptek secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi dalam bentuk budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreatifitas, budaya disiplin dan budaya iptek secara partial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui diantara variabel-variabel budaya organisasi manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Pada Dinas Kesehatan Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama ini mengenai kualitas pelayanan yang dapat memuaskan masyarakat, serta sebagai sarana untuk menambah wawasan bagi penulis.

2. Bagi Lembaga

Sebagai bahan pustaka bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen pada umumnya. Dan juga sebagai acuan bagi penelitian lain yang berkepentingan untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan yang sejenis.

3. Bagi Dinas Kesehatan Kota Blitar

Sebagai informasi mengenai guna lebih meningkatkan kinerja organisasi dengan melalui pembentukan budaya organisasi yang mengacu pada kinerja yang berkualitas. Selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengatur dan mementapkan strategi organisasi.