BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya oganisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas yang tinggi,diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi.Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematismenuntun pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Perilaku dan kebiasaankerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terusdipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasibudayanya, setelah budaya kuat maka akan

berpengaruh besar terhadapstrategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budayaorganisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menaikankoordinasi antar pegawai .

Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman (Syabirin Efendi, 2014).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai,sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Kantor camat Tolinggula merupakan salah satu bagian dari Organisasi Pemerintah di Tingkat Kecamatan, memiliki Pegawai baik Aparatur Sipil Negara maupun tenaga Honorer daerah. Dari sekian banyak pegawai yang bekerja di Kantor Camat Tolinggula terdapat berbagai karakter, sifat serta perilaku yang telah membudaya di Kantor Camat, mulai dari kebiasaan pegawai datang terlambat, Pegawai sekedar Absensi dan lain sebagainya.

Upaya yang telah dilakukan oleh Pimpinan kecamatan adalah memberikan Reword dan panisme kepada pegawai yang disiplin dan kinerja sangat baik di Kantor Camat Tolinggula, Pemberian penghargaan ini dilakukan Camat dalam rangka menjadi contoh bagi pegawai lainnya, agar dapat berbuat yang positif. Sementara bagi pegawai yang kurang disiplin dan kurang kinerja pihak kecamatan memberikan sanksi berupa teguran lisan maupun tulisan, hingga sanksi berat, hal ini dilakukan dalam rangka memberikan efek jera kepada yang lain.

Kantor Camat Tolinggula Sebagai salah satu Kantor Pemerintah memberlakukan aturan dan tata tertib sebagaimana kantor pemerintah

lainnya di Kabupaten Gorontalo utara, yaitu penegakan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin. Penomena yang terjadi dilapangan adalah beberapa pegawai baik ASN maupu Honorer, ketika memasuki hari kedua hingga hari kelima Kerja, mulai terlihat kurang disiplin, datang ke kantor lebih dari jam yang telah ditetapkan, menunda pekerjaan serta pulang lebih awal dan ini sangat mempengaruhi layanan kepada masyarakat kecamatan Tolinggula.

Fenomena datang terlambat dan pulang cepat ini sudah menjadi kebiasaan buruk yang terjadi di Kantor Camat Tolinggula, sehingganya camat selaku pimpinan tertinggi di kecamatan memberikan contoh untuk datang lebih awal, dan ini sangat mempengaruhi pegawai kantor camat, kebanyakan dari mereka yang kurang disiplin mulai merubah sikap dengan datang sebelum camat tiba di kantor.

Adanya pembinaan pegawai di kantor camat Tolinggula melalui contoh yang diberikan Camat diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas umum organisasi maupun untuk menegakkan dan memperlancar pekerjaan yang sudah dibebankan. Adanya kesatuan hubungan antara pimpinan dan pegawai , prosedur kerja yang jelas, dapat memperbaiki suasana lingkungan kerja menjadi nyaman, meningkatkan secara bertahap kualitas kemampuan pegawai dengan baik dan menanamkan kepada pegawai untuk memiliki sikap tentang pengabdian dan ketulusan dalam bekerja. Dengan memiliki persaan tersebut semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai . Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas (Abdul Rahman Ahmad Hanafiah, 2004).

Pentingnya mengetahui bagaimana budaya Organisasi di kantor Camat Tolinggula maka Untuk itu kami tertarik untuk mengangkat judul

"***Budaya organisasi pada kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Uutara"***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, kami mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1.2.1 Rendahnya kinerja pegawai di kantor camat Tolinggula

1.2.2 Minimnya kesadaran disiplin pegawai di Kantor camat Tolinggula

1.3 Fokus Masalah

Dari uraian diatas maka masalah ini kami fokuskan pada Budaya Organisasi pada Kecamatan Tolinggula.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan Fokus masalah, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui budaya organisasi di Kantor camat Tolinggula.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

a) Bagi institusi

   Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan budaya organisasiyang efektif kantor Camat Tolinggula.

b) Bagi penulis

   Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasandan referensi yang berhubungan dengan budaya organisasi pegawai .

c) Bagi pembaca

   Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalahaktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan budaya oraganisasi pegawai.