BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama (Swastiani Dunggio 2020). Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi selalu dituntut untuk mengembangkan dan meningkatan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009:124).

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang komplek yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan organisasi. Menurut Hiderbrand dan Grindle (1997) dalam Amir Imbaruddin (2024:27-28) Dimensi organisasi merujuk pada struktur, proses dan sumberdaya organisasi serta budaya organisasi yang dianut oleh anggota organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa

organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan bagian yang sangat vital dan harus menjadi pokok perhatian, karena manusia berfungsi sebagai perencana, pemikir, pengatur serta penggerak artinya berhasil atau tidak berhasilnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh orang yang ada dan melakukan aktivitasnya didalam organisasi. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dalam tata pemerintahan umumnya disebut dengan pegawai. Oleh karena itu pegawai merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan dimaksud, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, Sumber daya manusia yang bekerja dalam instansi birokrasi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu

dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya (Swastiani Dunggio 2020).

Melalui penelitian yang berjudul "*Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview*", Shahzad, F. et al. (2012), bertujuan untuk mendemonstrasikan dan menganalisa hubungan antar budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat berperan penting bagi keberhasilan kinerja suatu bisnis karena dapat mempengaruhi tiga fungsi dalam organisasi yaitu :

1. Budaya yang kuat dapat mempengaruhi keputusan dan perilaku pegawai.
2. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mengikat anggota organisasi dan membuat pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian dari pengalaman organisasi.
3. Budaya organisasi berfungsi membantu pegawai untuk memahami tujuan dan peristiwa organisasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai.

Setelah dilakukan analisa, didapati bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang mendalam terhadap kinerja organisasi. Ketika pegawai memiliki norma-norma dan nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Zhang dan Zhu (2012) melalui penelitiannya yang berjudul "*Empirical Analysis of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance*", melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis empat tipe budaya organisasi berdasarkan pendekatan Competing Value Framework (CVF) yaitu terhadap kinerja organisasi yang diukur berdasarkan *market performance* dan *financial performance*. Hasil penelitian menunjukan bahwa *adhocracy culture* adalah tipe budaya organisasi yang membawa dampak paling positif terhadap *market performance* dan *financial performance*. Tipe budaya *market culture* juga berdampak positif terhadap *market performance* dan *financial performance.*

Zakari et al. (2013) melakukan penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dilakukan terhadap industri perbankan di Ghana. Penelitian ini didasarkan kepada pernyataan Kotter dan Hesket (1992) yang menemukan bahwa kebudayaan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kondisi jangka panjang ekonomi organisasi. Kebudayaan organisasi menjadi kunci penentu dalam keberhasilan dan kegagalan organisasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa kebudayaan organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Kebudayaan organisasi yang kuat akan mendorong partisipasi dan keterlibatan seluruh anggotanya sehingga menjadi aset yang penting bagi organisasi. Sejalan dengan Zakari, penelitian yang dilakukan oleh Samad et al.(2013) melalui

penelitiannya yangberjudul "*The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance*" juga bertujuan untuk menganalis hubungan dan dampak budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa seluruh komponen dalam budaya organisasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Secara lebih lanjut, hasil penelitian menunjukan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja organisasi secara positif dan signifikan sebesar 30%. Melalui hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi komponen inti dalam mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja organisasi.

Menurut Robbins (2011) bahwa kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para pegawai. Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para pegawai, maka para pegawai tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepet untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para pegawai akan memberikan

kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadikan komitmen para pegawai untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya.

Menurut *Robbins dan Judge* (2014 : 256) ada tujuh karakteristik primer suatu budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko *(innovation and risk taking),* yaitu sejauh mana karyawan didorong menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian kepada hal-hal yang detail *(attention to detail),* yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan presisi, analisis, perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil *(outcome orientation),* yaitu tingkat dimana manajemen berfokus pada hasil atau hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan.
4. Berorientasi pada manusia *(people orientation),* yaitu sejauh mana keputusan manajemen mengambil mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi.
5. Berorientasi tim *(team orientation),* yaitu sejauh mana kegiatan kerja diatur di sekitar tim daripada individu.
6. Agresif *(aggressiveness),* yaitu sejauh mana orang agresif dan kompetitif bukannya berprilaku santai.
7. Stabilitas *(stability),* yaitu tingkat dimana kegiatan organisasi menekankan pemeliharaan status quo berbeda dengan pertumbuhan.

Penelitian terkait teori Robbins and Judge ini digunakan oleh Agus Mulyana (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tingkat Kepuasan dan Kinerja Pegawai di PPSDMA Kementerian ESDM Menurut Model *Stephen P. Robbins*, dengan hasil sebagai berikut :

1. Secara deskriptif diperoleh bahwa inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada kerincian, orientasi pada hasil, orientasi tim, keagresifan, kemantapan dan kinerja karyawan berada pada kategori baik.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis simultan, diperoleh bahwa inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada kerincian, orientasi pada hasil, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil survey yang dilakukan, kondisi budaya organisasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur menurut *Stephen P. Robbins* menunjukan bahwa organisasi kurang mendorong pegawainya untuk melakukan inovasi dan pengambilan risiko dalam melakukan pekerjaan, Pegawai kurang diberi kesadaran untuk bisa berani melahirkan ide-ide kreatif sehingga bisa menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan. Juga adanya Indikasi pekerjaan akan efektif jika dikerjakan oleh sekumpulan orang yang saling mengenal satu sama lain secara personal, belum tercipta kesadaran tim untuk membangun organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pengujian hipotesis parsial Agus Mulyana (2018), diperoleh bahwa :

1. Inovasi & pengambilan risiko tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Perhatian pada kerincian tidak berpengaruh signifikan tetapi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Orientasi pada hasil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Orientasi tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Keagresifan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kemantapan tidak berpengaruh signifikan tetapi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Bagi sebuah organisasi yang baru terbentuk tahun 2021, sesuai Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 32 tahun 2020 tentang Kedudukan Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat maka dibentuklah Biro Pengadaan Barang dan Jasa dan secara resmi berdiri pada tanggal 8 januari 2021 sehingga Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat merekrut dan mengisi struktur kepegawaiannya dari berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan pegawai yang memiliki keunikan tersendiri dari nilai-nilai kepercayaan dan cara berperilaku individu masing-masing yang akan membentuk budaya organisasi dilingkungan kerja baru.

Berikut jumlah pegawai dari OPD lain yang bergabung ke Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Prov. Subar.

Tabel 1
Jumlah Pegawai yang Bergabung ke Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

No.	Nama OPD	Jumlah Pegawai
1.	Biro Ekonomi dan Pembangunan Sulbar	8
2.	Dinas Perumahan dan Permukiman Sulbar	2
3.	Dinas Ketahanan Pangan Sulbar	1
4.	RSUD Sulbar	2
5.	Dinas PU Sulbar	10
6.	Badan Pemberdayaan Perempuan dan Anak Sulbar	1
7.	Sekretariat DPRD Sulbar	1
8.	Biro Kesra Sulbar	4
9.	UPTD Samsat Polman/BPKAD Sulbar	1
10.	Dinas Sosial Kab. Mamuju	1
11.	Dinas Perkebunan Sulbar	1
12.	Dinas Pertanian Sulbar	1
13.	Dinas Pertambangan Sulbar	1
14.	Dinas Kesehatan Sulbar	1
15.	Dinas Pendidikan Nasional Sulbar	1
16.	Bappeda Kab, Pohuwato Gorontalo	1
17.	Dinas Kelautan dan Perikanan	1
18.	Dinas Ketahanan Pangan Sulbar	1
19.	P3K/Biro Pengadaan Barang dan Jasa	1
20.	CPNS/Biro Pengadaan Barang dan Jasa	1

Sumber : Kepegawaian Biro PBJ Sekretariat Daerah Prov. Sulbar Tahun 2024

Dengan berbagai latar belakang budaya kerja yang berbeda ini dapat mempengaruhi budaya organisasi pada tempat baru mereka

bekerja. Juga akan mempengaruhi capaian suatu organisasi, seperti nilai capaian reformasi birokrasi yang diperoleh OPD lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2023 yang sangat rendah (ada pada lampiran), berikut capaian nilai reformasi birokrasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 dengan nilai capaian 10 Terendah.

Tabel 2
Capaian nilai Reformasi Birokrasi 10 terendah OPD lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, Tahun 2023

No.	PERANGKAT DAERAH	NILAI
1	*2*	*3*
1.	Biro Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	0.99
2.	Dinas Ketahanan Pangan	6.06
3.	Badan Penghubung	11.53
4.	Dinas Lingkungan Hidup	13.08
5.	Sekretariat DPRD	14.70
6.	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	16.44
7.	Dinas Kehutanan	16.47
8.	**Biro Pengadaan Barang dan Jasa**	**17.20**
9.	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	19.50
10.	Dinas Perkebunan	20.46

Sumber : Lampiran SK Gubernur Sulawesi Barat NO: 726 Tahun 2023

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa capaian nilai reformasi Birokrasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa tahun 2023 sangatlah rendah karena masuk dalam 10 terendah dan pada urutan 35 dari 42 Organisasi Perangkat Daerah yang ada Pada Provinsi Sulawesi Barat. Sementara untuk capaian variabel penilaian RB terkait Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Capaian Variabel terkait Budaya Organisasi Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Prov. Sulbar Tahun 2023

No.	Variabel Penilaian	Nilai Capaian	Dari Standar Nilai Tertinggi
1.	Budaya Pelayanan Prima	0,13	0,40
2.	Membangun Budaya Kerja	0,00	0,50
3.	Perubahan Pola Pikir dan Budaya Kinerja	0,20	0,40

Sumber : Hasil Penilaian Lembar Kerja Evaluasi RB Tahun 2023 Prov. Sulbar

Biro Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan Barang/Jasa pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Barat, sebagaimana tertuang dalam pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 112 tahun 2018 yang menguraikan fungsi Biro Pengadaan Barang dan Jasa sebagai berikut:

1. Pengelolaan pengadaan barang/jasa
2. Pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik
3. Pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi.

Melihat besarnya tugas yang diemban, Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat berusaha berkontribusi positif untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di bidang pengadaan barang/jasa. Tentunya dalam melaksanakan pelayanan yang dimaksud harus ditopang oleh budaya organisasi yang baik agar tujuan organisasi juga berjalan dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

   Menambah wawasan bagi penulis maupun para pembaca khususnya mengenai budaya organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi suatu gagasan penulisan atau rekomendasi bagi Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.