

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari, dapat diamati bahwa masyarakat tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang ada, yang bisa berasal dari masyarakat itu sendiri, keluarga, organisasi, bisnis, bahkan negara. Keberadaan budaya ini menjadi ciri khas yang membedakan satu masyarakat dari yang lain, yang tercermin dalam cara berinteraksi dan tindakan dalam melakukan pekerjaan. Budaya ini berfungsi sebagai pengikat anggota masyarakat dalam satu pandangan yang seragam, menciptakan keseragaman dalam perilaku dan tindakan. Seiring waktu, budaya akan terbentuk dalam suatu organisasi dan memberikan manfaat bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Membentuk budaya organisasi yang bertujuan menentukan keberhasilan suatu organisasi, tanpa memandang bentuk atau tujuannya, adalah tujuan utama. Budaya kerja di dalam organisasi juga bertujuan untuk memengaruhi hubungan dan suasana kerja menjadi lebih positif, serta berdampak pada hasil kerja dan kepuasan yang lebih baik. Salah satu aspek yang sangat mempengaruhi aktivitas perusahaan adalah pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Hubungan antara atasan dan karyawan ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, perencanaan pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Salah satu pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui masalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan para bawahannya, serta membangun kerja sama, memberikan arahan, dan menginspirasi semangat kerja karyawan untuk menciptakan motivasi kerja yang positif. Hal ini tentu akan mendorong tercapainya kinerja maksimal, didukung dengan fasilitas yang memadai, dalam mencapai tujuan kinerja organisasi.

Di dalam perkembangan suatu organisasi perlu adanya peningkatan kinerja pegawai didasarkan pada kebutuhan organisasi akan pegawai yang berkualitas dan efisien. Fokus pada peningkatan kinerja pegawai adalah perhatian utama, karena pegawai yang produktif dan sukses sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang. Meningkatkan kinerja pegawai berarti meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Dengan bekerja lebih efisien, organisasi dapat mempercepat proses kerja, mempersingkat waktu respons, dan berbuat lebih banyak dengan sumber daya yang mereka miliki.

Kinerja pegawai sangat penting untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat. Pegawai yang berkualitas dapat memastikan pengalaman kerja yang positif, meningkatkan elektabilitas organisasi, dan membangun reputasi yang baik di tengah masyarakat. Dengan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat mengembangkan potensi dan keterampilan individu, mendorong pertumbuhan profesional, dan membangun tim yang kuat. Ini menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menawarkan peluang untuk pengembangan profesional, membantu perusahaan mempertahankan dan menarik talenta terbaik.

Sebuah organisasi yang sibuk yang mendorong komunikasi yang efektif akan memfasilitasi berbagi informasi penting antara anggota staf dan manajer. Ini akan memungkinkan karyawan untuk memahami aturan, mendapatkan bantuan, dan menyelesaikan masalah dengan lebih berhasil.

Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu membangun identitas yang kuat di antara pegawai. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan hubungan yang lebih kuat dengan organisasi. Melalui rasa keterkaitan dengan budaya organisasi, pegawai menerima orientasi yang jelas terhadap tujuan dan nilai organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan efisiensi mereka.

Budaya organisasi yang mendorong kerja sama dan kolaborasi memungkinkan pegawai bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.

Ketika pegawai merasa didukung oleh rekan kerja dan atasan, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Budaya yang menghargai kolaborasi dan kerja tim juga mendorong berbagi ide dan pemecahan masalah yang inovatif. Budaya organisasi yang mengutamakan kualitas dan keunggulan mendorong pegawai untuk mencapai standar yang tinggi dalam pekerjaannya.

Pada dasarnya pegawai merasa bahwa budaya organisasi mendorong mereka untuk menjadi yang terbaik, mereka berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan berkualitas lebih tinggi hal ini mengarah pada peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang mempromosikan inovasi dan perubahan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan ruang untuk ide-ide baru. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk berpikir kreatif, mencari solusi inovatif dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Budaya inklusif yang mendorong inovasi memberi pegawai kesempatan untuk berkontribusi sebanyak mungkin dan meningkatkan kinerja organisasi. Pada budaya organisasi yang kuat, kolaboratif, dan inovatif dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini memerlukan pembangunan identitas yang kuat di antara para anggota organisasi, membina kerja tim dan memfasilitasi kolaborasi dan ide-ide inovatif.

Menurut Marbawi (2016 : 1) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemafaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu : men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men(manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan ter jemahan dari man power management. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manjemen personalia (personal management). Apa saja persamaan dan perbedaan antara MSDM dengan manjemen personalia itu? Persamaan MSDM dengan manajemen personalia

adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuannya tujuan.

Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pencarian dan pertolongan di Indonesia. Basarnas memiliki peran krusial dalam memberikan bantuan dan perlindungan terhadap kehidupan manusia yang berada dalam bahaya di sektor maritim dan udara. Dalam menjalankan tugasnya, kinerja pegawai Basarnas menjadi faktor kunci dalam keberhasilan operasional dan penyelenggaraan misi pencarian dan pertolongan yang efektif dan efisien.

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "*Black Area*" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (International Civil Aviation Organization). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia. Sebagai konsekuensi logis atas masuknya Indonesia menjadi anggota ICAO tersebut, maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 tahun 1955 tentang Penetapan Dewan Penerbangan untuk membentuk panitia SAR.

Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B di Nias adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas operasi pencarian dan penyelamatan di wilayahnya. Terletak di Nias, sebuah pulau di Indonesia, kantor ini merupakan pusat koordinasi untuk merespons keadaan darurat, khususnya terkait dengan kecelakaan di laut, bencana alam, atau keadaan darurat lainnya. Dengan staf yang terlatih dan peralatan yang memadai, Basarnas Nias berperan penting dalam menyelamatkan jiwa dan harta benda serta memberikan bantuan dalam situasi darurat. Kantor Basarnas ini juga bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk badan pemerintah, militer, dan relawan, untuk memastikan respons yang cepat dan efektif dalam setiap situasi darurat yang terjadi.

Berdasarkan pengamatan Peneliti dilapangan, diperoleh beberapa fenomena masalah dalam Budaya Organisasi dalam peningkatan kinerja

pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Nias yaitu kurangnya komunikasi antara dan pegawai, rendahnya motivasi pegawai dalam mencapai target, kurangnya kolaborasi antar tim, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, serta kelelahan kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan dari manajemen.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipastikan bahwa implementasi budaya organisasi sangat diperlukan untuk mempermudah dan memperlancar setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi tujuan dari sebuah organisasi atau instansi berjalan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila budaya organisasi tidak dilaksanakan dengan baik kemungkinan besar akan memperlambat pelaksanaan kegiatan dan pekerjaan dari organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian **“Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Nias”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah:

1. kurangnya komunikasi antar dan pegawai
2. rendahnya motivasi pegawai dalam mencapai target
3. kurangnya kolaborasi antar Tim
4. ketidakjelasan peran dan tanggungjawab

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul diatas maka peneliti akan merumuskan beberapa masalah yaitu :

1. Bagaimana implementasi budaya organisasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

2. Bagaimana Budaya Organisasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias?
3. Apa saja hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias dalam upaya peningkatan kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, fokus penelitian dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis Budaya Organisasi di Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas B Nias.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor atau hambatan-hambatan yang mempengaruhi efektivitas implementasi budaya organisasi di BASARNAS Kelas B Nias.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun beberapa manfaat dalam penelitian ini yang akan memberikan dampak nya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademik
 Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengetahuan akademik tentang implementasi budaya organisasi dalam konteks kinerja pegawai di lembaga seperti Basarnas.
2. Manfaat bagi tempat penelitian
 Penelitian ini memberikan wawasan tentang implementasi budaya organisasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Basarnas. Dengan menggunakan hasil penelitian,
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini membantu peneliti dalam mengembangkan keterampilan penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil. Selain itu, hasil penelitian yang signifikan dapat dipublikasikan dalam jurnal akademik atau dipresentasikan dalam konferensi ilmiah, yang dapat meningkatkan pengakuan dan profil profesional peneliti