

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya kerja merupakan salah satu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. setiap organisasi atau lembaga pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya gerak, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain yaitu, sumber daya Alam, sumber daya financial, sumber daya manusia sumber daya pengetahuan dan sumber daya teknologi.¹. Diantara sumber daya diatas sumber daya manusialah yang paling diperlukan dalam kelangsungan organisasi Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula pada adat kebiasaannya, agama norma dan kaidah, yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja yaitu cara pandang seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik.²

¹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.1

²Suripto " *Membangun Budaya Kerja*" (Gramedia: Banten, 2009). H.23

Budaya kerja lembaga adalah suatu solusi untuk menghadapi permasalahan yang kian kompleks. Dimana setiap instansi yang mempunyai kinerja dan permasalahan yang berbeda. Dengan adanya budaya kerja yang sudah disepakati bersama dalam lembaga, maka kinerja pegawai akan lebih mudah direalisasikan dan mudah untuk di evaluasi. Akan tetapi banyak pegawai yang tidak mengimplementasikan budaya kerja

Dalam surah surah *Al-Hujarat* ayat 46 menjelaskan tentang bagaimana manusia hidup bersama ataupun berkelompok.

أَتَقْدِرُكُمْ اللَّهُ عِنْدَ أَكْرَمِكُمْ إِنَّ لِّتَعَارَفُوا وَقَبَائِلَ شُعُوبًا وَجَعَلْنَاكُمْ وَأُنْثَى ذَكَرٍ مِّنْ خَلَقْتُمْ إِنَّا النَّاسُ يَتَأَيُّهَا
خَيْرٌ عِلْمٍ اللَّهُ إِنَّ

Terjemahan

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.³

Maksud dari ayat diatas bahwa manusia diciptakan Allah SWT dari laki-laki dan perempuan sampai akhirnya memiliki kebudayaan yang dengan cara hidup dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan sekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antara manusia dan lingkungan merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya. Semua anggota organisasi perlu diikuti sertakan dan berperan aktif dalam mencapai

³Departemen RI. Al-Quran dan Terjemahannya.

keberhasilan serta dapat menjawab atau mengatasi tantangan dengan cepat dan tepat sehingga tujuannya dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan atau pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan oleh suatu lembaga dan instansi yang terkait.. Kinerja suatu organisasi, sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sumberdaya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan dan membuat inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia tersebut menjadi lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan sumberdaya manusia, salah satu dalam dunia manajemen bahwa setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Artinya setiap organisasi memiliki “kepribadian”tersendiri yang membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lain, sehingga diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu untuk tumbuh dan berkembang serta menemukan jati dirinya yang khas.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainyaitu budayanya. Adapun menurut Vijay Sathe (Saefullah,2012) mengatakan”*culture is the set of infortant assumption (opten unstated) that member of a community share in common*” Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah seperangkat asumsi penting yang harus dimiliki oleh setiap masyarakat⁴

Dalam kehidupan sehari-hari, tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya membedakan dengan masyarakat satu dengan yang lain dengan cara berinteraksi dan bertindak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak.Seiring berjalannya waktu, budaya dapat terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan

⁴U. Saefullah” *Manajemen pendidikan islam*” (Pustaka Setia:Bandung, 2012), h.87

manfaatnya dalam memberikan peran atau sumbangsih bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan. berbicara tentang budaya organisasi merupakan suatu nilai atau perilaku yang dilakukan setiap orang dalam kehidupan sehari-hari ataupun suatu budaya yang harus ditaati yang dilakukan dalam sebuah budaya organisasi baik itu internal maupun eksternal. Edgar H. Schein, mengatakan budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang ditimbulkan akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah cukup berjalan dengan baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sama dengan pendapat Schuler, bahwa dalam hal kinerja ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja melalui sarana informasi, seperti sarana yang baik pada mitra kerja. Untuk itu salah satu yang harus ditingkatkan dalam pencapaian karyawan yaitu dengan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi adalah kinerja pegawai.

Dalam surah Ar-Ra'ad ayat 11 yang menjelaskan tentang kenikmatan yang Allah berikan suatu kaum/umat bisa merubah atau bahkan hilang apa bila kaum tersebut berbuat maksiat atau durhaka kepada Allah.

بِأَنفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُونَ حَتَّىٰ يَاقَوْمٌ مَا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا أَنَّهُ

Terjemahan

Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan.⁵

⁵Departemen RI. Al-Quran dan Terjemahannya.

Budaya kerja sangat berperan penting dalam aktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh dan sukses. Menciptakan lingkungan dimana setiap orang yang dapat berinteraksi dalam satu sama lain, saling mendukung upaya masing-masing, dan berprestasi. Saling berbagi informasi, dan saling menyadari cara membawa suatu instansi sesuai apa yang telah divisi misikan supaya lebih terarah. luntarnya loyalitas dan kesetiaan pada tugas utama dalam instansinya. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang komfetitif, atau organisasi menjadi kurang mampu menyelesaikan masalah integrasi internal dan masalah eksternal.

Dengan demikian sebuah lembaga atau instansi Kantor Urusan Agama membutuhkan budaya kerja untuk membuat para karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan guna meningkatkan kinerja bagi para karyawan, tujuan didirikannya Kantor Urusan Agama disetiap kecamatan untuk mempermudah masyarakat dalam mengurus segala keperluan yang berhubungan dengan pemerintahan seperti mengurus pencatatan pelaksanaan pernikahan dan membina mesjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial dan lain sebagainya. Dalam kepengurusan tersebut dibutuhkan para karyawan dituntun untuk memiliki budaya kerja yang baik guna mengimplementasikan organisasi yang ada dalam instansi tersebut. Disinilah kita akan melihat bagaimana para karyawan melaksanakan tugasnya masing-masing dengan saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja masing-masing.

Upaya untuk mencapai tujuan meningkatkan kinerja harus merumuskan organisasi yang efektif dan tepat sebagai bentuk budaya kerja yang tidak terlepas dari kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melayani masyarakat setiap hari. Maka peran organisasi sangat penting dalam mengatur kegiatan yang akan dilakukan oleh para karyawan.

Fakta membuktikan bahwa budaya kerja sangatlah berperan penting terhadap kinerja karyawan, untuk mencapai profenalisme kerja, manajemen puncak dan defisi sumberdaya manusia dituntut untuk menciptakan budaya kerja yang berkualitas melalui penerapan sistem manajemen yang baik. Semua ini dilakukan tidak hanya untuk perbaikan budaya organisasi tapi

dalam rangka menciptakan karyawan yang selalu ingin memperbaiki diri dan terus belajar agar dapat meningkatkan potensi yang KUA.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka peran penting pemimpin sangat penting, karena sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai suatu lembaga tergantung dari pemimpin dan budaya kerja yang diterapkan. Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan dorongan dari pemimpin. Ini merupakan tanggung jawab seorang pemimpin untuk membuat bawahannya lebih giat dalam bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga menciptakan kondisi kerja yang mendorong tumbuhnya kegiatan kerja dalam mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu diantaranya adalah dalam meningkatkan prestasi kerja

Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana merupakan salah satu KUA yang ada di Kabupaten Majene yang membawahi langsung organisasi yang ada di masyarakat seperti majelis taklim yang ada di sana. Arah pembinaan difokuskan pada bidang spiritual sesuai dengan ajaran agama Islam, dan yang langsung terjun membina yaitu dari karyawan Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana sebagai bentuk organisasi, dimana dari latar belakang yang berbeda, dan beraneka ragam sifat dan karakteristik yang berbeda dari karyawan yang ada di kantor tersebut, khususnya perilaku individu dan kelompok dimana nantinya itu akan berpengaruh terhadap budaya kerja yang ada.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana melayani tujuh desa yang mana dari tujuh desa tersebut keempatnya masih daerah pemekaran, kinerja para karyawan sangatlah diperlukan untuk melayani setiap masyarakat yang datang ke kantor serta profesionalisme yang baik dalam melayani masyarakat.

Terlepas dari berbagai alasan di atas di sini menarik untuk diteliti tentang sejauh mana "Analisis Budaya Kerja Karyawan Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana" yang

setiap karyawan memiliki tanggung jawab sebuah pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam sebuah instansi

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1.1.2 Bagaimana Budaya Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tammerodo sendana

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui bagaimana Budaya Kantor Pegawai Urusan Agama Kecamatan Tammerodo Sendana

1.4 Kegunaan penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian diatas diharapkan dapat memiliki kegunaan seperti yang diharapkan oleh peneliti sebagai berikut ini:

1.4.1 Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi Pegawai dan memperluas pengetahuannya terhadap manajemen kinerja juga dapat meningkatkan

1.4.2 Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan antara teori dibidang manajemen sumberdaya manusia dengan keadaan nyata dilapangan kantor

1.4.3 Menetapkan bidang ketenaga kerjaan terutama dibidang peningkatan kinerja Karyawan

