

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam meraih suatu tujuan yang sama dapat diwujudkan oleh individu yang memiliki kerja sama dengan individu lain dalam suatu wadah untuk bekerja sama. Individu dengan individu yang saling bekerja sama terdapat dalam suatu wadah yang dinamakan organisasi. Organisasi merupakan suatu kolektif sosial. Unit yang terdapat dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa orang yang saling berinteraksi satu dengan yang lain. Interaksi yang terdapat dalam organisasi terkoordinasi, hal ini memiliki pengertian yakni interaksi tersebut dikelola dalam upaya mencapai tujuan (Robbins dalam Kartika dkk., 2016). Organisasi sendiri mempunyai unsur penting di dalamnya yaitu manusia. Unsur tersebut dikatakan penting dikarenakan manusia termasuk ke dalam sumber daya berjalannya suatu organisasi, mereka dapat memberikan kontribusinya berdasarkan unsur-unsur yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing. Kontribusi yang sesuai dengan bidang kemampuan setiap manusia ditentukan oleh organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan dari organisasi yang dibentuk.

Organisasi yang dibentuk memiliki suatu budaya yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pemaknaan bersama yang disetujui oleh anggotanya sehingga hal ini membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (Robbins dalam Harahap, 2011). Sebuah organisasi memiliki budaya organisasinya masing-masing. Budaya yang terdapat pada suatu organisasi, kelompok, maupun pemerintahan merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berskala yang dikarenakan oleh aturan yang berlaku pada organisasi ataupun dilakukan karena memudahkan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Budaya-budaya dalam organisasi dapat berupa sikap dari keteladanan, penyerapan dari berbagai hal, ataupun suatu peraturan-peraturan hukum sehingga manusia melaksanakan atau melakukan hal tersebut sebagai hal yang harus dilakukan. Budaya organisasi dalam organisasi memiliki sikap untuk mengikat semua individu yang tergabung dalam kelompok atau organisasi dalam menciptakan rasa memiliki

terhadap organisasi dan memunculkan jati diri dari anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi juga dapat menentukan bagaimana anggota organisasi berperilaku, hal tersebut dapat dilihat dari kebiasaan yang terbentuk dalam kesehariannya dalam berkontribusi di dalam organisasi

Budaya organisasi menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi dikarenakan dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka hal tersebut dapat membuat para anggotanya untuk bersikap dan bertindak terhadap tujuan dari organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan etos kerja yang baik juga. Etos kerja ini dapat berupa kinerja anggota organisasi yang di dalamnya terdapat kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, kejujuran dan beberapa hal lainnya. Salah satu contohnya dalam pemerintahan daerah, dimana kinerja para pegawainya akan membantu mencapai visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi pemerintah daerah.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu hal penting dalam upaya mendukung keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan bagaimana suatu individu diharapkan dapat memiliki fungsi dan dapat berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada individu di dalam organisasi (Miner dalam Sutrisno, 2010). Dalam organisasi, adanya pegawai yang saling bekerja sama memiliki hubungannya dengan visi dan misi suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Pegawai yang melakukan aktivitas sesuai dengan visi misi organisasi akan memudahkan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Kinerja pegawai sendiri memiliki unsur seperti kedisiplinan, kerja sama, kesetiaan terhadap organisasi, prestasi kerja dan lainnya. Dalam organisasi kinerja pegawai dilihat dari pegawai-pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kotter dan Heskett (dalam Sinaga, 2009) menyatakan budaya yang kuat dapat membantu kinerja, hal ini disebabkan karena budaya yang kuat mampu untuk mewujudkan motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Dalam organisasi, apabila organisasi tersebut memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi, maka hal ini tentunya akan saling berhubungan dengan kinerja pegawai dalam keberlangsungan organisasi, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik.

Salah satu organisasi pemerintahan daerah yang dimaksud adalah pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Yogyakarta. Kantor ini merupakan organisasi yang bekerja di dalam bidang kementerian hukum dan HAM. Kantor ini melayani masalah di masyarakat terkait dengan hak asasi manusia dan perundang-undangan (<https://jogja.kemenkumham.go.id/>). Berdasarkan pengamatan yang sudah penulis lakukan pada saat melakukan *internship* pada 25 September 2023 – 24 November 2023, pada kantor ini masih terdapat beberapa pegawai yang masih memiliki sikap untuk tidak masuk kantor yang didukung dengan alasan yang kurang jelas dan telat datang pada saat jam kerja, pada kantor ini pun juga terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan tempat bekerja pada saat jam kerja. Dalam menggunakan konsep budaya organisasi untuk melihat kejadian tersebut, kantor ini sudah menerapkan sanksi bagi mereka yang datang terlambat maupun mereka yang pulang lebih awal dengan menerapkan pemotongan upah atau gaji bulanan para anggota karyawan. Hal ini berguna untuk menertibkan para pegawai sehingga terbentuk budaya organisasi di dalam Kantor Kementerian Hukum dan HAM Yogyakarta Walaupun sanksi tersebut sudah diterapkan tetapi masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang kurang baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukannya penelitian yang membahas tentang budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan akan mencoba melihat apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian akan dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Yogyakarta. Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian yang dilakukan akan memiliki judul “Budaya Organisasi dan Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dibahas yakni apakah budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai di kantor kementerian hukum dan HAM Yogyakarta.

C. Kajian Pustaka

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis mencoba mencari informasi yang didapat dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai perbandingan. Penulis juga mencari informasi yang dilihat dari skripsi-skripsi terdahulu dalam mendapatkan informasi yang tentunya memiliki teori yang berkaitan dengan topik dan judul.

1. Skripsi Liza Oktaresya, mahasiswa UIN SUSKA Riau tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru”. Penelitian yang dilakukan oleh Liza Oktaresya menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan topik pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan objek yang dipakai yakni keseluruhan pegawai kantor camat Rumbai Barat di Pekanbaru. Konsep yang dipakai dalam skripsi ini adalah adanya variabel budaya organisasi dimana terdapat berbagai indikator seperti inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, dan lainnya, sedangkan untuk variabel kinerja pegawai yang digunakan adalah kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab. Berdasarkan skripsi Liza, didapat kesimpulan bahwa budaya organisasi yang diteliti berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Hal relevan dari skripsi Liza Oktaresya terdapat pada adanya persamaan mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai, ada pun pembeda dengan proposal ini, dimana proposal ini akan memiliki tempat penelitian yang berbeda dengan skripsi terdahulu dan pada proposal ini membahas mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.
2. Skripsi Nurdiana, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul “Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Skripsi yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dimana skripsi ini membahas mengenai budaya organisasi yang pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di Sulawesi Selatan, konsep yang dipakai pada skripsi ini adalah 1) inisiatif individu, dimana hal ini berisikan tanggung jawab, keindependenan, dan kebebasan yang terdapat dalam individu 2) arah, arah yang dimaksud adalah

sasaran dan harapan mengenai kinerja pegawai pada kantor tersebut 3) sistem imbalan yang dimaksudkan untuk membahas mengenai kenaikan gaji dan promosi jabatan para pegawai 4) yang terakhir adalah pola komunikasi, dalam skripsi ini membahas mengenai komunikasi pada individu yang dibedakan menjadi dua yakni komunikasi horizontal dan vertikal. Berdasarkan skripsi ini maka ditemukan hasil seperti inisiatif individu oleh pegawai dinilai baik berdasarkan hasil wawancara dimana setiap pegawai bersedia menyelesaikan pekerjaan yang tertunda walaupun pekerjaan tersebut bukan merupakan tugasnya. Kemudian untuk arah yang diberikan bagi para pegawai sesuai dengan visi misi yang dimiliki kantor kementerian hukum dan HAM. Pada sistem imbalan para pegawai ini memiliki kenaikan gaji setiap 2 tahun dan promosi jabatan yang dapat diambil apabila mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terlebih dahulu. Hal relevan yang terdapat adalah adanya persamaan teori yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kantor yang berada pada sektor kementerian hukum dan HAM. Hal yang membedakan skripsi terdahulu dengan proposal ini terdapat pada metode penelitiannya. Pada skripsi yang disusun oleh Nurdiana, skripsi tersebut menggunakan metode kualitatif untuk mendeskripsikan budaya organisasi pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM di Sulawesi Selatan, sedangkan pada proposal ini akan menggunakan penelitian kuantitatif untuk meneliti hubungan antara budaya organisasi pada kinerja pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan HAM Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Skripsi Jalali Iqram, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana penulis mengkaji pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kinerja pegawai Skripsi ini memiliki konsep untuk mengkaji budaya organisasi yang memiliki indikator antara lain kontrol, pola komunikasi, dukungan manajemen, pengarahan dan sistem imbalan sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki indikator antara lain

penerangan, pewarnaan, keamanan, kebisingan, dan pertukaran udara. Dua variabel tersebut kemudian dihubungkan dengan kinerja pegawai yang memiliki indikator di antaranya kreativitas, prestasi kerja, kerja sama, kedisiplinan dan tanggung jawab. Berdasarkan skripsi ini maka dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ada pun pembeda skripsi yang sudah ada dengan proposal ini yakni adanya perbedaan tempat penelitian dan pada proposal skripsi ini hanya mengkaji mengenai budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja pegawai saja.

4. Jurnal Reski Firnawati, Lukman Hakim, dan Nurbiah Tahir tahun 2020 dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif diaman penguji mengkaji mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di sekretariat daerah Bulukumba. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan observasi dan pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan pengukuran menggunakan skala numerik (angka). Dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator pada budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Untuk indikator pada kinerja pegawai yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan, efektivitas, dan komitmen. Berdasarkan jurnal ini dikatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam jurnal tersebut terdapat persamaan pada skripsi ini yakni menggunakan dan mengkaji hal yang berkaitan yakni budaya organisasi dan kinerja pegawai. Perbedaan dari skripsi dan jurnal ini terdapat pada perbedaan tempat penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka di atas maka tabel yang dibentuk adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Tabel Kajian Pustaka

Judul Skripsi	Persamaan	Perbedaan
Skripsi Liza Oktaresya, mahasiswa UIN SUSKA Riau tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya persamaan variabel seperti budaya organisasi dan kinerja pegawai 2. Penelitian dengan metode kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya tempat penelitian yang berbeda 2. Adanya perbedaan topik, dalam skripsi terdahulu meneliti pengaruh sedangkan pada penelitian ini menggunakan hubungan
Skripsi Nurdiana, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul “Budaya Organisasi di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya persamaan pembahasan mengenai budaya organisasi 2. Adanya persamaan kantor pemerintah atau organisasi pada sektor kementerian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya perbedaan wilayah kantor, pada skripsi terdahulu adalah kantor yang berada di Sulawesi Selatan sedangkan pada proposal ini adalah kantor yang berada pada Daerah Istimewa Yogyakarta

	<p>hukum dan HAM</p>	<p>2. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif karena tujuannya mendeskripsikan budaya organisasi yang ada di suatu organisasi sedangkan penelitian ini akan mengukur apakah terdapat hubungan atau tidak</p>
<p>Skripsi Jalali Iqram, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar tahun 2018 dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru"</p>	<p>1. Adanya persamaan variabel yang dikaji yakni budaya organisasi dan kinerja pegawai</p> <p>2. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif</p>	<p>1. Adanya kajian mengenai lingkungan kerja</p> <p>2. Adanya perbedaan tempat penelitian</p>
<p>Jurnal Reski Firnawati, Lukman Hakim, dan Nurbiah Tahir tahun 2020</p>	<p>1. Persamaan variabel</p> <p>2. Penelitian menggunakan</p>	<p>1. Tempat penelitian yang berbeda</p>

dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba”.	metode penelitian kuantitatif	
---	-------------------------------------	--

Berdasarkan kajian dan tabel di atas maka didapati beberapa perbedaan dan persamaan antara skripsi terdahulu dengan proposal ini dimana pada beberapa pernyataan di atas maka dapat dilihat bahwa persamaan terletak pada bagian konsep yakni budaya organisasi, ada juga kajian yang membahas mengenai kinerja pegawai. Metode kuantitatif juga menjadi persamaan dari 2 skripsi yang telah dijabarkan di atas. Walaupun pada skripsi oleh Nurdiana memiliki kantor pemerintahan yang sama, tetapi pada proposal ini memiliki tempat wilayah kantor yang berbeda. Pada skripsi tersebut membahas kantor Kementerian Hukum dan HAM di Sulawesi Selatan, sedangkan pada proposal ini membahas kantor yang berada pada Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu terdapat perbedaan pada variabel yang dibahas oleh Jalali Iqram yakni membahas mengenai lingkungan kerja, sedangkan pada proposal ini hanya akan membahas mengenai kinerja pegawai. Pada jurnal yang dikemukakan oleh Reski Firnawati terdapat persamaan variabel yang dikaji yakni budaya organisasi dan kinerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual

1. Budaya Organisasi

Istilah budaya organisasi biasanya mengacu pada budaya yang terdapat dalam perusahaan, pada umumnya perusahaan dalam organisasi merupakan kerja sama antara beberapa orang atau kelompok kerja. Budaya organisasi juga dapat disebut budaya perusahaan, yakni sebagai suatu norma atau aturan yang telah sudah lama dijalankan dan dianut oleh para anggota perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dilakukan sebagai perilaku untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam organisasi. Dalam budaya organisasi kerap terjadi sosialisasi nilai bagi anggota-anggota dari organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut maka budaya organisasi merupakan sebuah jiwa organisasi, budaya organisasi juga menjadi jiwa para anggotanya (Kilmann dkk., dalam Sutrisno, 2010).

Budaya organisasi sendiri memiliki beberapa fungsi diantaranya, yang pertama budaya memiliki pembeda yang memiliki maksud budaya organisasi menjadikan pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya organisasi membuat para anggota organisasi memiliki rasa identitas terhadap organisasi yang dianut. Ketiga, budaya organisasi menciptakan adanya pertumbuhan komitmen terhadap hal-hal yang luas dibandingkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Keempat, budaya organisasi dapat meningkatkan kemantapan suatu sistem di sosial (Robbins dalam Sutrisno, 2010). Selain fungsi-fungsi yang telah dikemukakan, dalam budaya organisasi tentunya memiliki beberapa karakteristik di dalamnya. Karakteristik ini berfungsi untuk melihat organisasi tersebut berjalan. Dalam menentukan konsep pada proposal ini akan menggunakan konsep budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Tika (2006 : 10) dimana budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut.

1. Pola komunikasi adalah untuk melihat sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Terkadang hierarki kewenangan dapat menghambat pola komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Pengarahan, hal ini melihat sejauh mana pimpinan organisasi untuk menciptakan harapan yang diinginkan. Adanya pengarahan digunakan untuk membuat pegawai memahami mengenai kegiatan yang mereka

lakukan dan kegiatan tersebut mewujudkan tujuan organisasi pada dalam visi dan misi organisasi

3. Dukungan manajemen, hal ini berkaitan dengan para pimpinan organisasi yang memiliki wewenang untuk memberikan bantuan dan arahan serta dukungan terhadap pegawai. Contoh dukungan yang dilakukan dapat dapat berwujud seperti pelatihan kepemimpinan
4. Kontrol yang dimaksud adalah kontrol atau pengawasan para pimpinan terhadap pegawai dengan menerapkan berbagai aturan yang sudah ditetapkan dalam organisasi.
5. Sistem imbalan adalah bagaimana sistem imbalan, hal ini seperti adanya promosi, kenaikan gaji, dan sebagainya yang berdasarkan prestasi kerja anggota organisasi .

2. Kinerja Pegawai

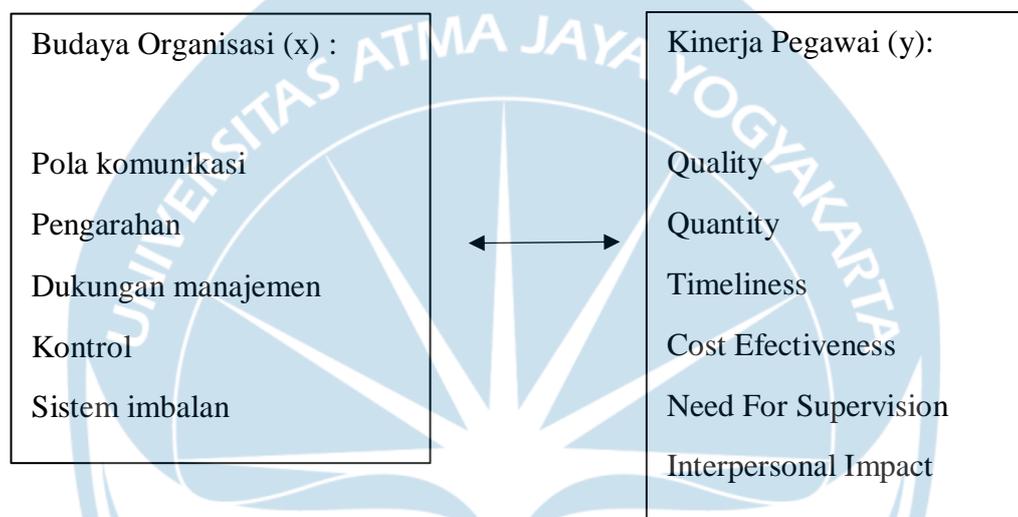
Menurut Lawler dan Porter (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan individu dalam upaya melaksanakan tugas. Menurut Miner (dalam Sutrisno, 2010) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat memiliki fungsi dan dapat berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan orang tersebut. Dalam organisasi pemerintah maupun organisasi yang bersifat pribadi dalam mewujudkan tujuan tetap harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang memiliki peran aktif sebagai pelaku (Prawirosentono dalam Sutrisno, 2010). Tercapainya tujuan yang dimiliki oleh organisasi disebabkan oleh pelaku dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dimaksudkan terdapat hubungan yang erat antara kinerja pegawai dengan kinerja organisasi. Hal ini memiliki pengertian juga bahwa apabila kinerja pegawai yang baik maka organisasi dapat mencapai tingkatan yang baik juga. Kinerja pegawai yang baik akan dimiliki oleh individu apabila individu tersebut memiliki keahlian yang tinggi, bersedia untuk bekerja keras, mempunyai harapan masa depan yang baik serta individu tersebut digaji sesuai dengan perjanjian. Keberhasilan suatu organisasi memiliki ketergantungan pada kinerja para pelaku dalam hal ini adalah pegawai yang termasuk dalam wadah dari organisasi. Dalam konsep kinerja pegawai dari Bernadin dan Russel (dalam Sutrisno, 2010: 128) kinerja pegawai dapat dinilai baik berdasarkan beberapa hal, yaitu :

1. Quality, adalah sejauh mana proses maupun hasil kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ingin dicapai
2. Quantity: adalah jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah siklus kegiatan yang dilakukan atau jumlah unit
3. Timeliness: adalah seberapa jauh kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki
4. Cost Effectiveness. adalah tingkatan penggunaan sumber daya organisasi (keuangan, teknologi, manusia, dan material) dapat dimaksimalkan demi hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Need for supervision: merupakan tingkatan seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan, tanpa membutuhkan pengawasan seorang supervisor. Supervisor dibutuhkan untuk mencegah tindakan yang dapat merugikan atau tidak diinginkan
6. Interpersonal impact: adalah tingkatan pegawai dalam memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi merupakan hal pembeda yang berarti budaya organisasi dimaksudkan untuk membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi sendiri berhubungan dengan adanya kinerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liza Oktaresya dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru dan penelitian Jalali Iqram dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau, Kabupaten Barru”, didapat hasil bahwa budaya organisasi yang diteliti berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2010) keberhasilan organisasi memiliki ketergantungan pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini kinerja para pegawai akan menentukan berjalannya organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak dapat berjalan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Para pegawai ini tentunya dalam melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi akan menciptakan budaya organisasi yang dimana hal ini membedakan ciri khas dari organisasi tersebut

dengan organisasi yang lain. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya yang berdasarkan pada visi dan misi dari organisasi tersebut. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis akan menguji apakah hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai juga terdapat dalam organisasi yang diteliti. Organisasi yang diteliti tersebut yakni Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Yogyakarta. Berdasarkan pernyataan konsep di atas maka indikator variabel x dan y adalah sebagai berikut.



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan mengenai permasalahan penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut.

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Daerah Istimewa Yogyakarta.

H₁ : Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Daerah Istimewa Yogyakarta.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Yogyakarta.

G. Sistematika Penulisan

Dalam menyusun penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan dari setiap bab, sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, kerangka konseptual, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II METODOLOGI DAN DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasi. Dalam bab ini juga membahas tentang sampel yang dipakai dalam penelitian, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data dan cara menganalisis data. Dan dalam bab ini juga mendeskripsikan objek penelitian.

BAB III TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis membahas mengenai hasil temuan yang diperoleh berdasarkan proses pengumpulan data dan pengolahan data penelitian.

BAB IV KESIMPULAN

Dalam bab ini, penulis membahas tentang kesimpulan yang didasari dari temuan dan pembahasan penelitian.