

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Desa merupakan suatu daerah atau wilayah otonom, dalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki organisasi pemerintah terendah langsung dibawah camat dan mempunyai hak otonom serta batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Desa dipimpin oleh seorang kepala desa, dan memiliki perangkat desa atau aparatur desa yang terdiri dari kepala desa, kepala dusun, sekretaris desa, RT dan RW. Kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintah, antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan peraturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan Sumber daya manusia ini sifatnya sangat kompleks dan memerlukan perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus supaya organisasi dapat berjalan sesuai Dengan tujuan organisasi itu sendiri. Kinerja adalah keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar kerja, target, atau pilihan lain yang telah disepakati bersama.

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting berada dalam sebuah instansi pemerintah. Pemerintah mempunyai tujuan untuk kinerja

pegawai sangat dibutuhkan dalam hal. Kinerja Pegawai merupakan suatu kemampuan Pegawai atau konsisten dalam bekerja dalam waktu tertentu. Menurut Siagian (2020) Kinerja Pegawai merupakan pencerminan sejauh mana tugas dan tanggung jawab mereka diselesaikan dengan efektif dalam jangka waktu tertentu. Pegawai yang mempunyai motivasi dan konsistensi bekerja sangat berpengaruh besar terhadap kesuksesan pemerintah pada tingkat kelurahan. Maka dari itu, pemerintahan harus sangat memperhatikan nilai kerja Pegawai agar tidak menjadi dampak buruk dalam pemerintah.

Pentingnya Kinerja Pegawai mempengaruhi jalannya organisasi, apalagi adanya restrukturasi organisasi yang sering terjadi disuatu badan ataupun perusahaan secara berkala. Terlihat dari zaman yang semakin berkembang pesat dari struktur pendidikan, pengetahuan, hingga teknologi, hal tersebut dinamakan perubahan organisasi. Perubahan Organisasi mengakibatkan penghentian singkat pekerjaan yang belum selesai dan menghambat secara efisiensi serta efektivitas pekerjaan

Tujuan utama dari perubahan organisasi tersebut untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang akhirnya adalah pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal. Dengan perubahan organisasi juga diharapkan bahwa terjadi peningkatan kemampuan manajemen perusahaan dalam memaksimalkan semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Namun ketika perubahan organisasi yang dilakukan tidak maksimal tentunya akan menjadi masalah bagi perusahaan itu sendiri, sehingga perubahan organisasi akan menjadikan rendahnya kinerja Pegawai.

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas. Oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain. Hal tersebut pun berkontribusi besar akan kinerja dan kesuksesan suatu organisasi.

Menganalisis pentingnya perubahan organisasi dan dampak budaya kerja terhadap kinerja pekerja kantor harus memberikan pertimbangan khusus ini. Kelurahan Wlingi Kab. Blitar merupakan unsur yang berpengaruh terhadap peningkatan Pegawai di kantor kelurahan. Melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KELURAHAN WLINGI KAB. BLITAR (STUDI KASUS PADA Pegawai KANTOR KELURAHAN WLINGI)”**.

A. PERUMUSAN MASALAH

Berikut ini adalah masalah utama dalam penelitian ini:

1. Bagaimana perubahan organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Wlingi?
2. Bagaimana budaya kerja Kantor Kelurahan Wlingi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?
3. Bagaimana Perubahan Organisasi dan Budaya Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kelurahan Wlingi Kab. Blitar?

4. Diantara Perubahan Organisasi dan Budaya Kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Wlingi?

B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Wlingi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Perubahan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Wlingi.
3. Untuk menganalisa dan mengetahui apakah Perubahan Organisasi dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Wlingi.
4. Untuk menganalisa pengaruh dominan dari perubahan Organisasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Wlingi

C. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti

Sebagai perluasan ilmu pengetahuan baik secara teori maupun praktek Tentang Dampak Budaya Tempat Kerja dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Wlingi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber penilaian atau sebagai bahan pemikiran ketika mengelola Pegawai.Kantor Kelurahan Wlingi.

b. Bagi Lembaga

Sebagai referensi tambahan manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Wlingi.