**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah di tentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordonasi dari usaha yang tersedia. Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. Manusia sebagai asset faktor produksi perlu dikelola dengan baik, karena manusia penggerak dalam oprasional organisasi. Manusia bukan mesin yang bias diprogram, memerlukan pendekatan baik yang bersifat masal atau personal dalam mengelola manusia oleh sebab itu manusia bias dikatakan sebagai asset produksi.

Perkembangan dalam dunia manajemen sumber daya manusia melahirkan pendekatan-pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya ini. Pegawai tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi yang bisa di ekploitasi, namun pegawai adalah asset organisasi yang perlu diperlihara dan ditingkatkan kemampuannya, pegawai perlu diberi kompensasi agar tenang dalam bekerja dan lain sebaginya agar bias mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai sebagai pengelola atau pelaksana dituntut untuk mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan sebelumnya.

Para pegawai yang akan melaksanakan peraturan dan program kerja tersebut memiliki latar belakng yang berbeda-beda, oleh karena itu pula cara mereka melakasanakan peraturan dan program kerja akan berbeda. Ada pegawai yang rajin dan disiplin, ada karyawan yang malas dan tidak disiplin, ada yang jujur dan ada yang tidak, semua sifat ini akan berbaur dan akhirnya akan menghasilkan budaya organisasi. Jika jumlah pegawai yang rajin lebih banyak maka tujuan organisasi akan lebih cepat dan mudah tercapai, namun jika pegawai yang malas lebih banyak maka yang terjadi adalah sebaliknya. Pegawai dengan latar belakang yang beragam akan membentuk suatu budaya organisasi yang baru.

 Budaya menuntut individu untuk memberi petunjuk mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari, kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana pegawai berperilaku apa yang seharusnya mereka lakukan, hal tersebut banyak dipengaruhi oleh budaya yang di anut oleh organisasi tersebut, atau di istilahkan sebagai budaya organisasi. Teori manajemen modern menekankan pentingnya perilaku manajerial dalam melaksanakan tugasnya, perilaku tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Baik buruknya layanan manajerial ditentukan oleh perilaku manajerial, puas atau tidaknya konsumen, pelanggan, nasabah atau klien tergantung pada perilaku pemberi layanan termasuk juga dengan pencapaian prestasi kerja para pegawai pada organisasi tersebut.

Prestasi kerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah salah satu Dinas di Provinsi Jawa Barat yang merupakan bagian dari untaian sejarah bangsa khususnya yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan dan transmigrasi. Salah satu tujuan dari Dinas Tenaga Kerja ini adalah tersedianya tenaga kerja trampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja, juga terlaksanakan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui transmigrasi penemapatan tenaga kerja dan perluasan kerja.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan, peneliti mendeteksi bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Kota Bandung masih rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pada Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja masih adanya pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Contohnya : Pekerjaan pengumpulan dan penyusunan bahan petunjuk teknis data lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja yang seharusnya diselesaikan pada tanggal 7 September 2017, tapi pada kenyataanya diselesaikan pada tanggal 12 September 2017. Hal ini menyebakan pengunduran jadwal pelaksanaan pembinaan peningkatan kualitas lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja yang seharusnya dilaksanakan pada tanggal 9 September 2017 namun baru dilaksanakan pada tanggal 16 September 2017. Hal tersebut belum memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2017, yaitu tentang disiplin pegawai.
2. Masih kurangnya kualitas kerja pegawai dinas dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini terlihat masih adanya penataan arsip-arsip dinas yang tidak tertata dengan rapih dilemari arsip dan hanya disimpan tertumpuk dibawah laci meja, jika dibutuhkan kembali akan mengalami kesulitan dan memakan waktu yang cukup lama. Contohnya : Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum yang melaksanakan tugas dalam menyimpan data-data tentang kepegawaian dan data tentang susunan organisasi dan tata kerja yang mengalami kesulitan dan memakan waktu yang cukup lama.

Masalah tersebut di atas diduga disebabkan oleh budaya organisasi yang belum memenuhi karakteristik primer dan hakikat budaya organisasi sehingga mengakibatkan prestasi pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari karakteristik primer budaya organisasi sebagai berikut:

1. Orientasi pada tim. Contohnya : Kepala Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Kerja dan Pelatihan Kerja kurang memperhatikan sejauh mana kegiatan diorganisasikan di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. Hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang mempunyai tugas rangkap, ini menunjukan bahwa kerja sama tim yang berada di seksi pembinaan lembaga latihan dan pelatihan kerja masih kurang, pegawai yang melaksanakan penyusunan bahan petunjuk teknis data lingkup pembinaan lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja diberi tugas rangkap untuk melaksanakan penyiapan fasilitasi pemagangan kerja didalam negeri. Pekerjaan rangkap tersebut menunjukan bahwa tidak adanya kerja sama tim sehingga berdampak keterlambatan pelaksanaan pembinaan peningkatan kualitas lembaga latihan kerja dan pelatihan kerja yang sudah ditentukan sebelumnya.
2. Perhatian pada kerincian. Contohnya : Pegawai yang berada di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum masih kurang meperhatikan pada kerincian. Hal ini terlihat dari pegawai yang kurang cermat dalam menyimpan arsip-arsip dinas dan tidak tertata dengan rapih dilemari arsip, hanya disimpan tertumpuk dibawah laci meja, jika dibutuhkan kembali akan mengalami kesulitan dan memakan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA BANDUNG”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam hubungan budaya organisasi dengann prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
	1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
4. **Tujuan penelitian**
5. Menemukan data dan informasi mengenai hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
6. Mengembangkan data dan informasi tentang hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
7. Menerapkan usaha-usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tentang hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
8. **Kegunaan penelitian**
9. Secara teoritis, yaitu :
10. Bagi peneliti diharapkan berguna dalam rangka pengembangan ilmu yang dapat diaplikasikan dengan kenyataan di lapangan.
11. Meningkatkan dan menumbuhkan wawasan berfikir serta pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.
12. Secara praktis, yaitu :
13. Memberikan Kontribusi pemikiran mengenai hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
14. Memberikan alternatif solusi didalam hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
	1. **Kerangka Pemikiran**

Guna mempermudah pemecahan masalah, biasanya dalam penelitian digunakan anggapan dasar yang fungsinya sebagai landasan berpijak dalam langkah-langkah pemecahan masalah, anggapan dasar itu berupa pendapat para ahli yang teruji kebenarannya.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian budaya organisasi menurut **Robbins** dalam buku **Organizational Culture** **Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisinis (2011:76)** sebagai berikut :

**”Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna yang di anut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya”.**

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti juga akan mengemukakan karakteristik primer hakikat budaya organisai menurut **Robbins**  dalam buku yang berjudul **Organizational Culture** **Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisinis (2011: 194)** sebagai berikut :

1. **Inovasi dan pengambilan resiko**
2. **Perhatian pada kerincian**
3. **Orientasi pada hasil**
4. **Orientasi pada orang/individu**
5. **Orientasi pada tim**
6. **Keagresifan**
7. **Kemantapan**

Berkaitan dengan usaha prestasi kerja, selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian Prestasi Kerjamenurut **Dharma (2001:1)**, mengemukakan **“Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang”.**

Adapun ukuran dari prestasi kerja faktor-faktor yang berpengaruh yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, menurut **Dharma ( 2001 :46)** sebagai berikut:

1. **Kuantitas Kerja**
2. **Kualitas Kerja**
3. **Ketepatan Waktu**

Keterkaitan antara hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja, peneliti akan kemukakan menurut **Keitner** dan **Kinicki** dalam buku yang berjudul **Organizational Culture** **Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisinis (2011:95)** mengungkapkan bahwa :

**”Perspektif kekuatan, memprediksi hubungan signifikan antara kekuatan budaya organisasi dan prestasi financial jangka panjang. Gagasannya adalah bahwa budaya yang kuat menciptakan kesamaan tujuaan, motivasi karyawan, dan struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi”.**

Jadi hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi pegawai sangat berkaitan, dimana apabila terwujud budaya organisasi yang kuat maka prestasi kerja pegawai pun dapat terwujud sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti merumuskan sebagai berikut : **”Ada hubungan budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”.**

Bentuk hipotesis dan uji statistiknya mengkutip dari **Sugiyono**, dalam bukunya **Metode Penelitian Administrasi (2010:77)**, sebagai berikut :

Ho : = 0 , artinya 0 tidak ada hubungan antara variable X dan Y.

H1 : ≠ 0 , artinya “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan antara variable X dan Y.

*p* = nilai kolerasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

 Kemudian untuk mempermudah dan menghindari kesalah pahaman terhadap hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. Hubungan adalah keadaan yang menunjukan adanya hubungan signifikan (bermakna) antara budaya organisasi dengan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Budaya organisasi adalah budaya yang berada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang harus memenuhi karakteristik primer hakikat budaya organsasi. Para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung harus memahami inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada kerincian, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan serta kemantapan.
3. Prestasi kerja adalah suatu usaha penilaian yang dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, ini sangat bermanfaat bagi Kepala Sub Bagian untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi para pegawai.
	1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
		1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Jalan Martanegara No.4 Telp. (022 ) 7311330 Bandung.

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Adapun mengenai waktu penjajagan yang dilakukan pada tanggal 8-15 September 2017 dan penelitian memakan waktu 5 bulan hingga bulan Januari 2018.