

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu wadah dimana terdapat dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Istilah organisasi memiliki 2 arti umum yaitu mengacu kepada sebuah lembaga atau instansi dan mengacu pada proses pengorganisasian. Organisasi ini dapat dikatakan sebagai inti dari proses manajemen, karena tanpa suatu organisasi yang efisien maka tidak akan tercipta manajemen yang berjalan sesuai fungsinya dengan lancar. Organisasi sebagai suatu wadah yang mengusahakan untuk menggabungkan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya dengan kerangka struktural organisasi yang mencakup tugas dan tanggung jawab yang diperlukan dalam menjalankan berbagai fungsi organisasi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bandung No.119 Tahun 2018 tentang Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, Bab 1 Pasal 1 No. 12 “Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan pengembangan Daerah yang selanjutnya di singkat BAPPELITBANGDA merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan pembangunan daerah dan Urusan Pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan.” Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Bandung termasuk kedalam organisasi dengan arti umum yang

mengacu kepada sebuah lembaga atau instansi, karena Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Bandung merupakan suatu instansi dalam Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung. Dalam BAPPELITBANGDA terdapat 5 bidang dengan 3 subbidang yang terdapat di setiap bidangnya dan juga memiliki sekretariat yang membawahkan 3 sub bagian serta dengan jabatan struktural tertingginya yaitu Kepala Badan.

Dalam setiap organisasi diperlukan adanya suatu keberhasilan kerja yang dimana hal tersebut berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut berawal dari adanya adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan yang kemudian hal tersebut pun menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Kemudian, nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut disebut sebagai suatu budaya. Oleh karena itu, budaya yang dikaitkan dengan kualitas kerja maka dinamakan sebagai budaya kerja.

Budaya kerja sebaiknya dimiliki dalam setiap organisasi, karena hal itu dapat dikatakan sebagai suatu komitmen organisasi yang menjadi suatu ikatan psikologis setiap pegawai yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas kesediaan untuk berjuang demi keuntungan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk mencapai kepentingan organisasi dan mempertahankan statusnya sebagai anggota organisasi sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) , tanpa adanya dukungan dari pegawai yang

memiliki budaya kerja yang tinggi, hal tersebut dapat menyebabkan kemunduran dalam suatu organisasi.

Budaya kerja menjadi sangat penting karena hal tersebut menjadi sebuah cerminan suatu organisasi atau instansi yang dimana ketika budaya kerja tinggi maka hal tersebut dapat mencerminkan suatu organisasi atau instansi yang maju serta memiliki integritas sehingga organisasi atau instansi tersebut dapat terkontrol dengan baik. Budaya kerja yang tinggi dapat diperoleh dari pekerjaan yang nyaman dan tertib. Dengan budaya kerja yang tinggi dapat membiasakan para pegawai untuk bekerja lebih terorganisir dan hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas suatu organisasi atau instansi.

Adanya budaya kerja ini dapat menyelaraskan keragaman yang ada dalam proses bekerja pada suatu organisasi, sehingga pegawai dapat sama-sama meningkatkan budaya kerja dan berintegritas agar organisasi dapat terkontrol dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Budaya kerja dapat menetapkan suatu ekspektasi perihal bagaimana anggota organisasi berperilaku dalam bekerja sama serta berfungsi dengan baik sebagai suatu tim. Dengan budaya kerja suatu organisasi atau instansi memperbaiki sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas untuk menghadapi semua tantangan di masa depan.

Produktivitas merupakan keluaran yang dihasilkan atau diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam suatu organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang perlu diterima. Produktivitas menjadi faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam suatu organisasi. Di dalam suatu organisasi atau instansi sangat diperlukan adanya produktivitas karena hal tersebut berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan produktivitas dengan tujuan utama dari adanya peningkatan produktivitas tersebut adalah agar pegawai ditingkat bawah maupun di tingkat atas mampu menjadi pegawai yang produktif.

Di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung diduga terdapat suatu permasalahan yang terjadi meliputi faktor-faktor produktivitas, diantaranya yaitu :

1. Sikap mental, yaitu berkaitan dengan motivasi, disiplin serta etika kerja yang dimiliki oleh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung dirasa masih kurang. Hal ini terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang terlihat tidak datang tepat waktu disaat jam masuk kerja, adanya pegawai yang masih berada di luar kantor meskipun jam istirahat sudah selesai.
2. Hubungan Industrial Pancasila, hal ini berkaitan dengan ketenangan dan motivasi kerja yang menjadi suatu masalah berkelanjutan dari adanya

permasalahan pada faktor sikap mental. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang akibat kurangnya motivasi sehingga merasakan kerepotan saat melakukan suatu pekerjaan dikarenakan ketidak tepatan waktu dan kelalaian di awal sehingga menyebabkan tidak adanya ketenangan saat bekerja.

Hal tersebut disebabkan oleh adanya ketidak selarasan dengan indikator budaya kerja yaitu :

- 1) Kebiasaan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan masih kurangnya kesadaran pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung terhadap hal tersebut sehingga masih adanya pegawai yang tidak tepat waktu saat datang ke kantor.
- 2) Nilai-nilai, yaitu penghayatan seseorang terhadap apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar dan kurang benar. Nilai-nilai ini dirasa kurang dimiliki oleh pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung yang dapat dilihat dari bagaimana beberapa pegawai ini masih memilih tetap berada diluar kantor meskipun jam istirahat sudah selesai, dan kelalaian waktu dalam melaksanakan beberapa pekerjaan.

Berdasarkan hasil peninjauan peneliti perihal produktivitas yang belum optimal serta hubungannya dengan budaya kerja maka dalam hal ini diperlukan kajian tentang pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas. Dengan demikian penulis tertarik untuk mengkaji hal tersebut di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung. Maka, penulis bermaksud melakukan sebuah penelitian ilmiah dengan judul **“Budaya Kerja Menentukan Produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dengan memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti oleh penulis. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya kerja menentukan produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung?
- 2) Apa saja hambatan yang terjadi pada produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung?
- 3) Apa saja usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi pada produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan dan tujuan atau *output* yang akan dicapai dalam penelitian. Untuk itu tujuan penelitian mengungkapkan rumusan:

- 1) Untuk mengetahui perihal budaya kerja menentukan produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung.
- 2) Untuk mengetahui hambatan yang terjadi pada produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bandung
- 3) Untuk mengetahui usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi pada produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh di jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan. Khususnya perihal budaya kerja dan produktivitas.
- 2) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan mengenai masalah menyangkut Budaya Kerja Menentukan Produktivitas di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bandung.