

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dari organisasi dimana sumber daya manusia menjadi sangat berpengaruh serta penentu bagi terlaksananya kegiatan organisasi. Organisasi yang didirikan pun pada dasarnya ingin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya bersama dengan anggota lainnya, maka dari itu tuntutan dari setiap organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap perubahan zaman agar tujuan yang sudah ditetapkan menjadi terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karena, organisasi tersebut dapat dipandang sebagai wadah, proses, perilaku dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai sasaran serta tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat, akan mempengaruhi setiap tindakan yang akan dilakukan setiap anggota dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan akan menjadikan kesadaran pada anggotanya tentang apa yang harus diperbuat dan dilakukan setiap waktu, oleh karena itu sangat

diperlukan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika budaya organisasinya lemah maka akan menghambat tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan produktivitas kerja.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:56) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja”. Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat bahkan terlihat dengan jelas dapat dikontrol oleh peninjau dari luar organisasi yang mengamati. Pengamat yang mengontrol organisasi akan merasakan suasana kerja yang khas dan berbeda dari organisasi lain, Hal tersebut sangatlah penting jika memperhatikan secara matang faktor-faktor situasi, waktu, kondisi serta ruangan. Dengan kata lain harus diterapkan sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku pada organisasi tersebut. Dengan begitu pentingnya peranan budaya organisasi, maka dapat dilihat seberapa besarnya pengaruh dari budaya organisasi terhadap sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Budaya organisasi tersebut dapat dilihat dan diamati oleh peninjauan dari luar maupun dari dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dirasakan dari suasana kerja yang membedakannya dengan organisasi lainnya.

Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi Dinas Sosial Kota Sukabumi. Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Sosial

mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang sosial. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi untuk perumusan kebijakan teknis bidang sosial. Tetapi, Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Adapun Undang-Undang yang mengatur ketenagaankerja yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Bila ditinjau dari sudut keperilakuan, meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi.

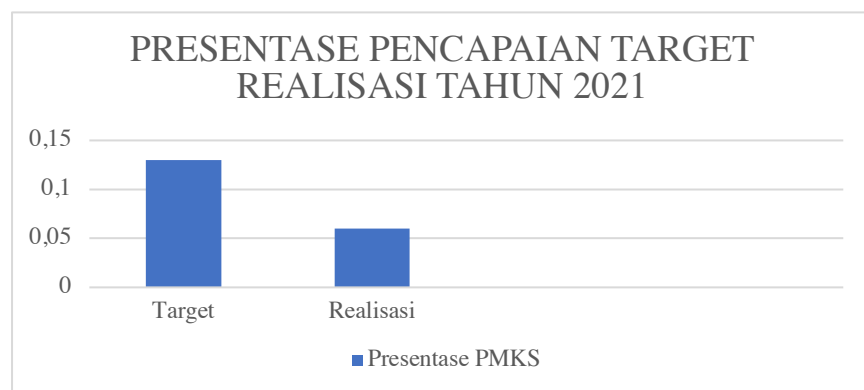
Produktivitas kerja pegawai merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Menurut Terry dalam Sony Sumarso (2003:62) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan”. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya. Sukses tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada pemimpin bagaimana pemimpin mengarahkan dan memberi motivasi kepada pegawai untuk memberikan yang terbaik. Agar kepemimpinan produktif pemimipin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

keadaan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi sehingga akan didapat keterpaduan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan di Dinas Sosial Kota Sukabumi, Peneliti menemukan permasalahan tentang adanya kecenderungan mengenai produktivitas kerja pegawai yang masih rendah, diduga disebabkan oleh budaya organisasi. Hal ini ditandai dengan salah satu indikator Produktivitas Kerja yaitu Meningkatkan hasil yang dicapai, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja kurang maksimal menyebabkan organisasi tidak mencapai target yang sudah ditentukan, diduga sebabkan oleh dua indikator budaya organisasi, yang pertama yaitu *Imvolment/Keterlibatan* ditandai dengan masih banyak pegawai yang mempunyai tanggungjawab yang rendah menjadikan pegawai sering terlambat datang ke kantor. Kedua adalah *Mission/misi*, arahan yang diberikan oleh pimpinan belum jelas arah dan tujuannya, dimana beberapa pegawai terpaksa ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini dilihat dari indikasi sebagai berikut :

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan menurun. Dari hasil observasi, peneliti melihat

pencapaian Dinas Sosial Kota Sukabumi pada tahun 2021 masih kurang maksimal. Dilihat dari salah satu program Dinas Sosial Kota Sukabumi yaitu Program Pemberdayaan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Berikut merupakan persentase pencapaian target realisasi 2021 :



**Grafik 1.1**  
**Presentase Pencapaian Target Realisasi Tahun 2021**

Dari grafik di atas dapat diuraikan bahwa sasaran meningkatnya penanganan PMKS di Dinas Sosial Kota Sukabumi tidak sesuai target realisasi, dengan target sebanyak 0,13% sedangkan yang terealisasi hanya 0,06%. Pencapaian pegawai pada Dinas Sosial Kota Sukabumi masih kurang maksimal diduga disebabkan oleh budaya organisasi yaitu yang pertama ***Involment/Keterlibatan*** Dilihat dari masalah keterlibatan

pegawai Dinas Sosial Kota Sukabumi yang masih kurang maksimal. Hal ini dikemukakan oleh bapak Diki Nurulhuda, S.IP selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian menyatakan bahwa, ini terjadi karena pola pikir, sikap dan perilaku pegawai yang memiliki rasa tanggungjawab yang rendah dalam bekerja, menjadikan masih banyak pegawai yang sering terlihat terlambat datang ke kantor.

Berikut merupakan tabel keterlambatan karyawan Dinas Sosial Kota Sukabumi tahun 2021, sebagai berikut :

**Table 1.1**  
**Data Keterlambatan Karyawan**  
**Triwulan I 2021 – Triwulan IV 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (JHK)</b>	<b>Jumlah Karyawan (JKa)</b>	<b>Jumlah Keterlambatan (hari) (JKe)</b>	<b>Persentase</b>
Triwulan I	64	34	55	2,52%
Triwulan II	65	34	52	2,35%
Triwulan III	66	34	58	2,58%
Triwulan IV	64	34	69	3,17%

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa Jumlah keterlambatan karyawan pada Tahun 2021 dari mulai Triwulan I sampai dengan Triwulan IV mengalami kenaikan.

2. **Semangat kerja**, mampu mendorong pegawai untuk melakukan suatu

pekerjaan dengan baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja. Meningkatnya semangat kerja tersebut akan mempertebal rasa tanggungjawab, memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, serta menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga akan meningkatkan Produktivitas Kerja. Dari hasil observasi, peneliti melihat kurangnya motivasi dari Kepala Dinas Sosial Kota Sukabumi terhadap pegawai dengan tidak memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap pegawai sehingga pegawai kurang memiliki kepuasan akan apa yang sudah mereka lakukan.

Berdasarkan keterangan dalam latar belakang ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Sukabumi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Sukabumi?
2. Hambatan apa yang mempengaruhi Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Sukabumi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas. Adapun tujuan peneliti ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Sukabumi
2. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan dari Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Sukabumi

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan konseptual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan. Kegunaan ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama kuliah di Progam Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan khususnya pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian Ini dapat bermanfaat sebagai Bahan masukan untuk pertimbangan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di  
Dinas Sosial Kota Sukabumi