

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbi'l'amin, Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena atas izin, ramat dan karuniaNya, saya dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung".

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, do'a seta pengarahan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya peneliti dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya dan perkenankan pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan rasa terimakasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibunda tercinta Ibu Heni dan Ayahanda tercinta Pak Warsa yang tiada henti-hentinya mendo'akan, memberikan dukungan, nasehat dan bantuan moral maupun materil yang tidak dapat terhitung dan terbalaskan agar peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Kakanda tercinta Sanitiya, dan Adinda tercinta Salimah yang terus memberikan dukungan dan motivasi agar peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

3. Bapak Dr. Eden K. Soeardi, M.Si selaku Dosen Pembimbing atas kesediaan waktu, kebaikan serta keikhlasan dalam memberikan bimbingan, dukungan, saran serta nasehat bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Rudi Martiawan M.Si dan Bapak Aswin S.Sos., M.AP selaku Dosen Penguji Seminar Usulan Penelitian dan Sidang Skripsi, yang telah memberikan masukan agar skripsi ini mendekati sempurna.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian Skripsi ini tidak terlepas bantuan dari berbagai pihak dan perkenankan pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan rasa terimakasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusup, Sp, M.Si, M.Kom., IPU. selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Bapak Dr. M. Budiana, S.Ip, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
3. Bapak Dr. Kunkunrat, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
4. Ibu Dra. Hj. Yulia Segarwati, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Drs. R. H. Sumardhani, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
6. Bapak Drs. Arief Syaifudin, SH Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian

7. Ibu/Bapak Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.
8. Bapak Drs. Rudi Martiawan M.Si, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
9. Bapak Rizky Ilhami, S.Sos., M.Ap., selaku sekretaris Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
10. Bapak R. Hari Busthomi Ariffin, S.T., M.Si, selaku Ketua Laboratorium Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung
11. Kepada seluruh Manajemen, Dosen dan Staff pada Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

Selanjutnya tak lupa penulis ucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Seluruh anggota keluarga yang senantiasa memberikan cinta, kasih sayang tulus, doa serta dukungan yang tak pernah henti kepada peneliti dalam proses penyusunan laporan ini.
2. Teman-teman satu pembimbing yang selalu memberikan informasi dan support nya selama proses penyusunan laporan ini.
3. Sahabat-sahabat saya yang tak henti-hentinya memberikan support selama proses penyusunan laporan ini.

4. Rekan-rekan satu angkatan seperjuangan yang telah memberikan kesan dan semangat dalam penyusunan laporan ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan dari awal penyusunan laporan ini.

Akhir kata, peneliti berdoa agar Allah SWT membalas semua kebaikan dan bantuan yang telah diberikan untuk peneliti, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, Juni 2022

Salma Ayu Wandira

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	2
LEMBAR PERNYATAAN .....	3
VISI MISI UNIVERSITAS PASUNDAN.....	iii
VISI DAN MISI PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA/PUBLIK ....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
RINGKESAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS....	9
2.1 Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu .....	9
2.1.2 Kajian Administrasi.....	12
2.1.3 Kajian Administrasi Publik .....	14
2.1.4 Kajian Organisasi Publik.....	15
2.1.4.1 Ciri-ciri Organisasi .....	16
2.1.5 Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.6 Kajian Budaya .....	18
2.1.6.1 Fungsi Budaya.....	19

2.1.7 Kajian Budaya Organisasi .....	19
2.1.7.1 Dimensi-Dimensi Budaya Organisasi .....	21
2.1.7.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	21
2.1.7.3 Manfaat Budaya Organisasi .....	22
2.1.8 Kajian Efektivitas Organisasi .....	23
2.1.8.1 Pengukuran Efektivitas Organisasi.....	25
2.1.8.2 Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Organisasi .....	26
2.1.9 Hubungan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Organisasi .....	27
2.1.10 Kerangka Berfikir .....	28
2.1.11 Hipotesis .....	32
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Objek Penelitian .....	34
3.1.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung .....	34
3.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung .....	36
3.1.3 Tujuan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.....	36
3.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung .....	37
3.1.5 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.....	53
3.1.6 Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.....	54
3.2 Metode Penelitian .....	55
3.2.1 Desain Penelitian .....	56
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian .....	57
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	59
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data .....	60
3.2.5 Teknik Analisis Data .....	61
3.2.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	67
<b>BAB IV .....</b>	<b>68</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	68
4.1.1 Analisis Kuantitatif Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Dinas Tenaga kerja Kota Bandung .....	68
4.1.1.1 Uji Validitas .....	68

4.1.1.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.1.1.3 Uji Regresi.....	78
4.2 Pembahasan .....	83
4.2.1 Analisis Kualitatif Variabel Budaya Organisasi.....	84
4.2.2 Analisis Kualitatif Variabel Efektivitas Organisasi .....	98
BAB V.....	108
KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran .....	108
DAFTAR PUSTAKA .....	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	113

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 3.1 Daftar Pegawai Menurut Eselon .....	52
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Menurut Golongan .....	53
Tabel 3.3 Daftar Pegawai Menurut Pendidikan .....	57
Tabel 3.4 Operasional Variabel Budaya Organisasi .....	58
Tabel 3.5 Operasional Variabel Efektivitas Organisasi .....	61
Tabel 3.6 Skor Jawaban Pertanyaan.....	66
Tabel 3.7 Jadwal Penelitian.....	68
Tabel 4.1 Daftar Skor Jawaban Angket Variabel Budaya Organisasi .....	70
Tabel 4.2 Hasil Analisis Item Budaya Organisasi .....	72
Tabel 4.3 Daftar Skor Jawaban Angket Variabel Efektivitas Organisasi .....	75
Tabel 4.4 Hasil Analisis Item Efektivitas Organisasi .....	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Organisasi.....	78
Tabel 4.7 Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi.....	79
Tabel 4.8 Analisis Koefisien Regresi.....	80
Tabel 4.9 Uji Model .....	81
Tabel 4.10 Persamaan Regresi .....	81



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Mengenai Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi .....	30
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	33
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung .....	52
Gambar 4.1 Sikap Responden Terhadap Budaya Organisasi .....	71
Gambar 4.2 Sikap Responden Terhadap Efektivitas Organisasi.....	76
Gambar 4.3 Paradigma Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi.....	79

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi banyak dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan bersama dengan cara yang terstruktur. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, jika salah satu dari sub sistem tersebut rusak , maka dapat mempengaruhi sub-sub sistem lainnya. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya apabila anggota atau individu-individu yang ada di dalamnya dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sebagaimana mestinya, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Untuk itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersinergi dengan organisasi dan menjalankan kegiatan organisasi. Maka dari itu setiap organisasi memiliki keharusan untuk memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dengan organisasi lain. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut . sifat tersebut dikenal dengan budaya organisasi.

**Pacanowsky dan Trujillo** dalam Sulaksono buku Budaya Organisasi dan Kinerja (2015) menerapkan prinsip jarring laba-laba pada organisasi yaitu, “Baik karyawan ataupun manajer memintal jarring mereka sendiri. Mereka memegang peranan penting untuk mempelajari perilaku mereka sehubungan dengan perilaku mereka di dalam organisasi”. Hal yang sangat penting dan perlu disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang perlu diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan.

Budaya Organisasi telah menjadi suatu kekuatan yang mempermudah dan memperlancar proses komunikasi, mendorong berlangsungnya pengambilan keputusan yang efektif, memperlancar jalannya pengawasan, menumbuhkan kebanggaan semangat kerjasama dan memperbesar komitmen kepada organisasi sehingga organisasi dapat meningkatkan kemampuan kerja yang optimal. Jika organisasi telah memiliki norma yang kuat, hal tersebut akan mempengaruhi setiap tindakan yang akan dilakukan para anggota perihal melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dan akan menumbuhkan kesadaran pada anggotanya tentang apa yang harus dilakukan setiap waktu, maka dari itu sangat diperlukan budaya organisasi. Salah satu tolak ukur berjalannya organisasi yang efektif dan menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan yaitu efektivitas organisasi yang optimal.

Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula. **Tampubolon** dalam bukunya Perilaku Keorganisasian

(2007). menyatakan bahwa “Efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu, tingkat pencapaian tujuan tersebut lah yang akan disebut tingkat efektivitas.” Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu, akan menunjang pencapaian tujuan secara kelompok. Hal ini dikarenakan setiap organisasi terbagi menjadi beberapa bagian atau kelompok. Sementara itu, pencapaian tujuan kelompok akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan bagian dari sistem birokrasi negara, yang merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang membawahi ruang lingkup bidang ketenaga kerjaan yang mempunyai visi menyelenggarakan ketenagakerjaan terbaik dan memiliki misi meningkatkan kualitas kinerja dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Dalam suatu organisasi yang mutlak dilakukan oleh budaya organisasi ialah dalam membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan dan hendak dicapai oleh organisasi yang bersangkutan.

Aparatur di dalam Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung adalah para pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi. mereka ialah perencana, pelaksana dan diharapkan menjadai motivator atau pendorong semangat keikutsertaan masyarakat dalam gerak usaha memperbaiki seluruh aspek tata kehidupan. untuk dapat berfungsi sebagai pendorong bagi pembaharuan dan pembangunan masyarakat, dituntut perilaku ketauladanan yang berupa sikap kreatif, inovatif, memiliki kemampuan keras serta tanggung jawab yang tinggi,

yang diantaranya ditunjukkan oleh efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas ditempat mereka bekerja.

Efektivitas adalah ukuran atau kualitas keberhasilan kerja yang dicapai pegawai. Pegawai dinyatakan bekerja efektif jika ia mampu mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu mendukung tujuan-tujuan organisasi, namun sebaliknya apabila budaya organisasi lemah dapat menjadi penghambat tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan dari hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, peneliti menemukan bahwa efektivitas organisasi masih rendah. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari indikator efektivitas organisasi sebagai berikut:

1. Produktivitas, dilihat dari faktor ini ketepatan waktu kerja pegawai belum berjalan dengan baik. Contoh : masih banyaknya para pegawai yang terlambat datang setelah jam istirahat usai. Terbukti saat telah memasuki jam kerja ruangan masih terlihat sepi. Selain itu masih terdapat pegawai yang lebih awal meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Hal ini dapat berpengaruh dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Kemampuan menyesuaikan diri, dilihat dari faktor ini pelaksanaan pekerjaan masih belum optimal. Contoh : kurangnya koordinasi baik antar pegawai maupun antar bidang atau bagian. Hal ini terlihat dari kurangnya

kepekaan dan sikap acuh terhadap permasalahan kerja yang dihadapi pimpinan ataupun rekan kerja.

Masalah diatas, peneliti menduga disebabkan oleh penerapan budaya organisasi dari instansi belum sepenuhnya dilaksanakan dengan optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Berorientasi kepada manusia, dilihat dari faktor ini pelaksanaan pekerjaan belum berjalan maksimal. Contoh : pimpinan kurang memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai, dimana pimpinan kurang melakukan komunikasi kepada pegawai, ataupun memberikan arahan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Keagresifan, dilihat masi terdapat pegawai yang dinilai kurang agresif dan kompetitif, mengakibatkan pegawai kurang memiliki keinginan dalam bekerja dengan kualitas yang baik. Contoh : pegawai terbiasa bersantai-santai saat dalam jam kerja dan kurang peka terhadap tugas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut yang dituangkan dalam penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis guna perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap permasalahan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.