

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebuah instansi dan organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Artinya lembaga atau organisasi tidak hanya memiliki kewenangan dan kualifikasi pegawainya, tetapi juga organisasi dari organisasi yang secara aktif memanfaatkannya dan berkeinginan untuk merumuskan tujuannya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota lembaga atau organisasi, Riniwati, (2016: 34).

Budaya menurut Nasir, M (2020: 71-83) didefinisikan sebagai “pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial”. Menurut Indiyanti, D (2014:193-200) budaya organisasi dapat diartikan “sebagai nilai, keyakinan, dan prinsip dasar yang menjadi landasan pada sistem dan praktik-praktik manajemen serta didorong dari perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut”.

Berdasarkan Jufrizen, J., (2020:66-79) budaya organisasi merupakan

Perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan (beliefs) atau norma-norma yang ditetapkan dan disepakati yang wajib diikuti oleh para anggota suatu organisasi, dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan suatu masalah pada organisasi tersebut. Jadi, jika diambil kesimpulan dari beberapa teori di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang didalamnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

Karakter budaya dalam organisasi menurut Nasir, M (2020 : 71-83) adalah:

(1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risk taking); (2) Perhatian pada hal-hal yang rinci (attention to detail); (3) Orientasi pada hasil (outcome orientation); (4) Orientasi orang (people orientation); (5) Orientasi tim (team orientation); (6) Sikap keagresifan (aggressiveness); dan (7) Adanya stabilitas (stability).

Berdasarkan Nasir, M (2020 : 71-83) bahwa disiplin kerja adalah “sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang ada

baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan dalam menjalankan dan siap untuk menerima setiap sanksi atas pelanggaran tugas dan wewenang dari apa yang dibebankan kepadanya”.

Sedangkan menurut Dotulong, L. O. (2018:6) disiplin merupakan:

kunci terwujudnya tujuan yang maksimal dan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran serta kesediaan seorang individu dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Novita Wahyu Setyawati, N. (2018:3) disiplin yang baik “mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dari apapun tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya, maka disiplin kerja dapat mendorong gairah dalam bekerja, semangat, sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal”. Dari teori-teori tersebut, jika diambil kesimpulan maka disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku demi menjaga kelancaran produktifitas organisasi.

Berdasarkan (Harlie, M. (2019: 191-206) indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut: “(1) Hadir tepat waktu; (2) Mengutamakan presentase kehadiran; (3) Taat pada ketentuan jam kerja; (4) Fokus pada jam kerja yang efisien dan efektif; (5) Adanya keterampilan kerja pada bidang tugas yang diberikan padanya; (6) Semangat kerja tinggi; (7) Bersikap baik; dan (8) Kreatif dan inovatif dalam berkerja”.

Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam organisasi, produktivitas tenaga kerja karyawan sangat diperlukan. Produktivitas kerja merupakan hal terpenting dalam bekerja karena produktivitas kerja merupakan hasil kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kerja karyawan. Karena tidak semua karyawan ingin mengerahkan produktivitas kerja secara optimal, maka tetap perlu mendorong seseorang untuk menggunakan seluruh potensinya dalam bekerja. Tenaga penggerak ini biasa disebut dengan motivasi yang salah satunya diimplementasikan melalui pengawasan terhadap pegawai di tempat kerja sehingga pengawasan memotivasi pegawai tersebut untuk berprestasi dengan menggunakan segala kemampuannya untuk mencapai tujuannya.

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan Adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi

Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan Pembangunan.

Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar Tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larang yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin (Thoha, 2007:86).

Produktivitas kerja menurut Nawawi dalam zuhri (2014: 456) adalah “perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut”.

Berdasarkan riset awal di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro terhadap produktivitas pegawai, produktivitas pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang tidak apel pagi dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas. Selain itu, masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal ini terlihat sering sepiya ruangan pada saat jam kerja. Masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam arti tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada rendahnya kepuasan dari masyarakat yang meminta jasa layanan kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Metro. Berikut ini tabel tingkat kehadiran ASN pada dinas Perhubungan kota metro bulan Januari s.d Maret 2022.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran ASN Pada Bulan Januari s.d Maret 2022 pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro

No	Bulan	Hadir	Keterangan			Jml Pegawai
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
1	Januari	25	2	6	7	40
2	Februari	24	1	5	10	40
3	Maret	20	3	4	13	40
	Jumlah	69	13	15	23	

Sumber : Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro 2022

Dari tabel 1 dapat di narasikan bahwa tingkat Ketidak hadirannya ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro sangat tinggi yang dapat dilihat dari tiga bulan observasi dari jumlah 40 Pegawai hanya 51% tingkat kehadirannya sehingga Produktivitas ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro tidak dapat maksimal dan banyaknya pekerjaan yang tertunda dan memperlambat laporan kinerja instansi tersebut. Dari hasil prapenelitian yang dilakukan artinya Dalam waktu tiga bulan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tanggungjawab atas pekerjaan yang di embannya sehingga produktifitas kerja yang diberikan masih tergolong tidak optimal.

Dari uraian data yang didapati maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memfokuskan riset selama 1 bulan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2022 dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Metro”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, antara lain :

1. Ada beberapa Pegawai yang kurang memiliki budaya organisasi dengan baik
2. Disiplin kerja pegawai yang diterapkan belum maksimal dengan baik
3. Kurang maksimalnya pegawai dalam melakukan tanggungjawab atas pekerjaan yang di amanahkan sehingga produktivitas kerja yang diberikan tidak maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi baik berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja ASN di Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro

3. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja ASN di Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

D. Tujuan Penelitian

Selaras dengan perumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan yang diharapkan adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja ASN di Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja ASN di Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja ASN di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang didapatkan dan diharapkan adalah :

1. Kegunaan Akademisi
Mampu mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis melalui pembelajaran langsung dengan konsentrasi dari manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan Praktisi
Hasil riset ini diharapkan mampu membangkitkan minat mahasiswa yang berkecimpung dalam bidang konsentrasi apapun untuk melakukan kajian riset yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kemudian hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam pembinaan produktivitas kerja pada karyawan dalam kaitannya tugas perkembangan, mendorong, memotivasi karyawan agar dapat menghadapi hambatan untuk mencapai produktivitas kerja serta.
3. Kegunaan teoritis
Hasil riset ini diharapkan dapat memberikan bantuan literatur yang bermanfaat pada mahasiswa maupun karyawan yang membaca proposal skripsi ini khususnya pada manajemen sumber daya manusia, guna yang berkaitan tentang produktivitas kerja.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian, yaitu :

Sifat Penelitian : Pengaruh

Subjek yang diteliti : Pegawai

Objek Penelitian : Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Aparatur Sipil Negara pada Dinas
Perhubungan Kota Metro

G. Sistematika Penulisan

Secara garis besar tesis ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu bagian awal, bagian isi dan bagian akhir. Berikut ini dijelaskan masing-masing bagian:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan latar belakang, permasalahan, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II KAJIAN LITERATUR

Berisi uraian teori-teori yang mendasari pemecahan tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan judul skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi populasi dan sampel, perumusan masalah, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Meliputi tentang bahasan dari semua analisis dan dugaan dari sebuah hipotesis.

BAB V Penutup

Berisi tentang hasil dan simpulan yang menjadi sumbangsih pemikiran yang berguna untuk diterapkan pada semua elemen.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN