

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan penggerak organisasi berfikir secara saksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja setiap manusia.

Jika membicarakan masalah produktivitas munculah satu situasi yang paradoksial (bertentangan), karena belum ada kesepakatan umum tentang maksud pengertian produktivitas serta kriterianya dalam mengukur petunjuk-petunjuk produktivitas. Dan tak ada konsepsi, metode penerapan maupun cara pengukuran yang bebas kritik.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (ILO, 1979). Greenberg yang dikutip oleh Sinungan (1995) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara

totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Pengertian lain produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa:“ Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”.

Sebuah organisasi saat ini bukan dipandang lagi sebagai sistem tertutup (*closed system*), tapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan dapat mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi mengelola sumber daya yang ada. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang andal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai.Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut, akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini, kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun kemampuan teknis yang dimilikinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis setiap bisnis. Manajemen sumber daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi agar sebanyak mungkin memperoleh nilai tambah.

Meningkatkan sumber daya manusia, kepuasan kerja sangat diperlukan. Tetapi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi atau perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi *Maslow* menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara alamiah tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja. Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus mempengaruhi produktivitas kerja.

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Banyak hal yang dapat

mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga pemimpin harus menjaga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja agar dapat terpenuhi secara maksimal.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tingkat produktivitas dan daya saing suatu bangsa mencerminkan apakah termasuk dalam kategori negara miskin, berkembang atau kaya.

Negara bertanggung jawab atas kesejahteraan rakyatnya. Pembangunan yang di desain oleh negara tidak bisa dilepaskan dari tujuannya untuk mengabdikan terhadap rakyat. Oleh karena itu peran serta aktif seluruh komponen bangsa sangat dibutuhkan untuk bangkit dari keterpurukan yang sedang menimpa bangsa ini.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri, selain organisasi Pemerintah daerah sudah terlalu banyak, Pegawai Negeri Sipil banyak yang menganggur, hanya mondar-mandir dan membaca koran hingga jam kerja selesai. Aktivitas yang menunjukkan nuansa kesibukan kerja hanya tampak di satuan kerja yang “ada proyeknya”. Sehingga tidak salah jika ada sementara pengamat mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) lebih cenderung berorientasi pada proyek ketimbang melaksanakan tugas-tugas rutinnya (Yudoyono, 2002:64).

Sejumlah kondisi yang harus dipenuhi untuk manajemen sumber daya manusia yang strategis agar berhasil dalam setiap organisasi antara lain adalah budaya organisasi yang kuat yang memperkuat manajemen sumber daya manusia, agar dapat mendorong dan memotivasi karyawan atau pelaku dalam organisasi untuk bekerja lebih produktif, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal-hal

tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan.

Berbicara tentang produktivitas pegawai tidak pernah terlepas dari budaya. Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi menjelaskan bahwa Budaya Kerja (2003:65) adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Triguno (2001:13) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi

yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Merujuk pada pengertian diatas Terdapat beberapa kondisi yang terjadi di LPMP Provinsi Gorontalo, salah satunya banyaknya pegawai yang sering datang terlambat sehingga kadang masalah ini menyebabkan produktivitas kerjapun ikut menurun. Atau adanya pegawai yang sering mangkir dari tugas tanpa adanya alasan yang jelas. Mengingat LPMP adalah salah satu lembaga yang menjunjung mutu pendidikan, maka hal ini sangat tidak sesuai dengan tujuan yang ada di organisasi ini.

Berdasarkan gambaran di atas terdapat adanya kesenjangan antara teori dengan kenyataan yang ada di lapangan sekarang ini. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana Budaya kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
- 2) Bagaimana Produktivitas Kerja pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?
- 3) Bagaimana pengaruh Budaya kerja terhadap Produktivitas pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada inti permasalahan yang telah diperinci di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja yang ada di LPMP Provinsi Gorontalo.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana produktivitas pegawai yang ada di LPMP Provinsi Gorontalo.
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai di LPMP Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat bagi Kepala LPMP : Hasil penelitian ini dapat pimpinan jadikan sebagai pedoman dalam pengembangan tentang budaya kerja serta produktivitas pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian target program kerja organisasi dan tujuan organisasi atau perusahaan.
- 2) Manfaat bagi LPMP : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi terkait khususnya di organisasi atau lembaga dalam usaha meningkatkan pencapaian target program kerja organisasi dan peningkatan mutu kerja melalui peningkatan produktivitas kerja pegawai di organisasi atau lembaga.
- 3) Manfaat bagi Peneliti : Pengembangan wawasan dan pengetahuan Mengenai pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas pegawai serta referensi tambahan bagi lingkungan akademik dan peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai.