

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Dalam pemahaman umum kerja selalu dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Pengertian yang lebih luas mendefinisikan kerja sebagai suatu aktivitas budaya yang bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Bekerja lebih merupakan suatu aktivitas budaya bukan hanya sekedar kegiatan ekonomi saja. Dari pandangan tersebut dapat diketahui ada semacam upaya menghubungkan budaya dengan kerja. Budaya kerja menjadi suatu yang harus diperhatikan dalam organisasi, karena budaya kerja merupakan sarana untuk mengkoordinasikan aktivitas individu dalam sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Masing-masing individu dalam suatu organisasi akan mampu memahami perannya masing-masing dalam kerangka sebuah team kerja, Basri (2010:5).

Pemahaman peran yang cocok untuk masing-masing individu diperlukan dalam sebuah organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Dalam hal penyelenggaraan pendidikan budaya kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.

Budaya kerja akan bermanfaat dalam organisasi tatkala masing-masing pegawai saling membutuhkan sumbang saran dari teman sekerjanya, namun budaya kerja ini akan berakibat buruk apabila pegawai dalam instansi tersebut mengeluarkan egonya masing-masing karena dia berpendapat dia dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain, Basri (2010:6). Di dalam penyelenggaraan aparatur negara nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari meliputi 17 (tujuh belas) pasang nilai-nilai dasar budaya kerja, yaitu : komitmen dan konsisten, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreativitas dan kepekaan yang dinamis mendorong kearah efisiensi dan efektivitas, kepemimpinan dan keteladanan yang mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal, kebersamaan dan dinamika kelompok, ketepatan dan kecepatan, rasionalitas dan kecerdasan emosi, keteguhan dan ketegasan, disiplin dan keteraturan kerja, keberanian dan kearifan, dedikasi dan loyalitas, semangat dan motivasi, ketekunan dan kesabaran, keadilan dan keterbukaan, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kajian budaya kerja mempunyai kaitan erat dengan produktivitas kerja. Dimana jika budaya kerja baik maka produktivitas kerja pun akan makin meningkat.

Produktivitas kerja pada dasarnya adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya, Hamidum (2007:2).

Berdasarkan hasil pengamatan di kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan menunjukkan bahwa bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat ada sebagian pegawai yang sering terlambat dalam melaksanakan tugas yang di berikan atasan, disisi lain, masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya,

sebagaimana pegawai masih berpendidikan rendah. Tentu hal ini bisa mengakibatkan produktivitas kerja pegawai kurang maksimal. Berdasarkan kondisi di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kabupaten Banggai Kepulauan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah budaya organisasi di kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja di kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja di kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan dan olahraga kabupaten Banggai Kepulauan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pegawai, sebagai bahan masukan agar para pegawai mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja mereka.
2. Bagi kepala dinas adalah untuk memperhatikan lebih detail kondisi pegawainya, sehingga mereka lebih meningkatkan produktivitas kerja.
3. Bagi peneliti yaitu untuk menambah pengetahuan dalam hal penelitian khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
4. Bagi peneliti lain, sebagai bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian terutama yang menyangkut budaya organisasi.