

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi baik swasta maupun pemerintah selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya agar instansi dapat berkembang dan mendapatkan kepercayaan dari pihak eksternal. Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai, maka seringkali pihak manajemen melakukan pembenahan sumber daya manusia. Apalagi melihat perkembangan globalisasi dewasa ini yang semakin memperlihatkan bahwa modal untuk bisa bersaing tidak hanya diperlukan *non-human capital* saja. Tidak cukup hanya dengan memiliki alat dan mesin produksi saja tetapi juga dibutuhkan peran dari *human capital*. Namun terkadang kegiatan peningkatan sumber daya manusia tidak mencapai hal yang diharapkan yakni terwujudnya tujuan organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja dari aparatur.

Menurut Hasibuan (2005:176) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja

yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan. Berdasarkan pendapat ini peneliti berasumsi bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Tetapi, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak menjamin instansi akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal apabila didalamnya masih terdapat budaya kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan pelencengan nilai-nilai organisasi.

Budaya kerja secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja aparatur. Kesadaran pemimpin organisasi ataupun individu terhadap pengaruh budaya kerja dapat memberikan semangat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya kerja tersebut menjadi daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya kerja yang kuat akan menumbuhkan kebanggaan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri aparatur sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan *performance* yang memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada akhirnya akan memotivasi seluruh aparatur untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Di Gorontalo, produktivitas para Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini seperti yang terjadi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato dimana penelitian ini dilakukan. Terlihat beberapa fenomena seperti proses kerja yang lambat sehingga pemanfaatan waktu kerja

kurang efektif dan tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, kemudian masih adanya pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan, misalnya dalam penulisan laporan kepegawaian, adanya ketidakseimbangan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dan adanya pegawai yang belum mampu mengaplikasikan komputer sehingga dapat menurunkan kualitas kerja. Fenomena ini turut menjadi sorotan oleh beberapa ASN yang sempat diwawancarai oleh peneliti, dikatakan lebih lanjut bahwa saat mengurus kenaikan pangkat sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam penginputan data sehingga harus dilakukan revisi. Para aparatur bersangkutan juga mengatakan bahwa dalam pembagian tugas masih ada ketidaksesuaian antara tupoksi yang didapat dengan latarbelakang ilmu yang dimiliki sehingga menurunkan minat dalam bekerja.

Menurunnya produktivitas kerja ASN pada instansi tersebut tentu akan berdampak pada tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan, mengingat Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan memiliki tupoksi yang besar seperti harus melayani para ASN yang akan mengurus kenaikan pangkat, pensiun, dan rotasi/mutasi aparatur serta diklat prajabatan yang dimana diklat tersebut berfungsi untuk melatih kedisiplinan, tanggungjawab, serta memberikan bimbingan mengenai tehnik administrasi kepegawaian dan masih banyak lagi tugas dan fungsi. Ditambah lagi banyaknya jumlah ASN yang terdapat di Kabupaten Pohuwato sehingga diperlukan proses pelayanan yang efektif dan efisien.

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 keyakinan dan kebiasaannya dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya, Oleh karena budaya dikaitkan dengan produktivitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Budaya kerja menjadi terkenal setelah Jepang mencapai tingkat kemajuan yang fantastik dalam melakukan manajemen berkualitas yang bersumber dari budaya yang dimiliki bangsa Jepang yang dikombinasikan dengan teknik-teknik manajemen modern pada tahun 1970-an. Semangat membangun kembali perekonomian mendorong Jepang mencari cara baru untuk kerja yang lebih baik yang diolah sesuai dengan budaya bangsa Jepang.

Munculnya konsep budaya kerja berawal dari ketidakpuasan terhadap hasil, ataupun pencapaian tujuan yang kurang memuaskan. Hal itu dipicu oleh cara bekerja para aparatur dalam organisasi, yang biasanya identik dengan birokrasi yang berbelit-belit, kurang terbuka dengan orang lain, lamban bekerja, kaku, serta kurang percaya pada kemampuan orang. Pada akhirnya sikap dan sifat tersebut mengakibatkan organisasi tidak bisa mencapai tujuan yang direncanakan, Oleh karena itu apabila organisasi ingin berhasil maka perlu diadakan perubahan cara kerja baru yang lebih baik, lebih efektif dan efisien, lebih demokratis, dan lebih fleksibel dan meninggalkan cara kerja lama yang menghambat

pencapaian tujuan organisasi. Perubahan cara kerja lama kepada cara kerja baru dapat dimulai dari mencari cara ataupun nilai-nilai baru, kemudian nilai-nilai tersebut dilaksanakan secara terus-menerus sambil diadakan perbaikan kearah kesempurnaan dan akhirnya menjadi kebiasaan kerja baru. Dalam penerapan budaya kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja juga telah banyak dilakukan sebelumnya. Rochmawati (2014:8) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya kerja (sikap kerja dan perilaku kerja) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT bank jatim cabang lumajang. Senada dengan hal tersebut, Dewi (2010:1) pada penelitiannya turut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Widodo (2010:1) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zama'syari (2010:1) menunjukkan bahwa etos dan budaya kerja islam secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Awan (2015) pada jurnalnya mengatakan bahwa lingkungan dan budaya kerja memainkan peran penting dalam organisasi karena sangat berkaitan dengan produktivitas karyawan. faktor-faktor seperti dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, beban kerja yang memadai sangat membantu dalam mengembangkan budaya

kerja yang berdampak positif pada produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, jika dihubungkan dengan fenomena yang terjadi di lapangan, maka kiranya perlu ada budaya kerja sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka masalah yang teridentifikasi adalah produktivitas para Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai belum menunjukkan hasil yang memuaskan seperti proses kerja yang lambat sehingga pemanfaatan waktu kerja kurang efektif dan tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, kemudian masih adanya aparatur yang melakukan kesalahan-kesalahan, misalnya dalam penulisan laporan kepegawaian, adanya ketidakseimbangan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dan adanya pegawai yang belum mampu mengaplikasikan komputer sehingga dapat menurunkan kualitas kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah “Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BKPPD Kabupaten Pohuwato?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah “Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di BKPPD Kabupaten Pohuwato”.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu: manfaat praktis dan manfaat teoritis

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang MSDM.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang relevan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis: hasil penelitian dijadikan sebagai bahan untuk menambah wawasan peneliti khususnya tentang bagaimana menciptakan budaya kerja yang kondusif guna memacu peningkatan produktivitas kerja.
2. Bagi Praktisi: hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui penciptaan budaya kerja yang kondusif.