

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif. Paradigma baru dalam pengelolaan kegiatan perusahaan adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Hal tersebut dicerminkan dari peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:2), sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sesuai dengan tujuan organisasi. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur yang penting bagi perusahaan, maka perlu dikembangkan sumber daya manusia agar dapat berperan aktif. Hal tersebut dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung kualitas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Menurut Nainggo lan dan Intira (2019:314) produktivitas kerja pegawai akan dipengaruhi dan berjalan sesuai dengan budaya yang dianut dan diterapkan dalam

suatu organisasi. Sedangkan menurut Enggana (2017:312) produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif ia dapat menjual dengan harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif. Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan dengan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk kita agar dapat menghasilkan kerja yang lebih besar, tetapi dengan menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersama narasumber yaitu Pengelola Sampel Komoditi UPTD BPSMB Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo mengatakan bahwa hal yang dapat mengukur produktivitas kerja antara lain yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi. Beliau juga mengatakan bahwa budaya organisasi (budaya kerja) diukur menggunakan aplikasi Siransija. Di dalam aplikasi tersebut termuat kegiatan-kegiatan apa saja yang akan dilakukan oleh pegawai dari awal bulan sampai akhir bulan.

Tabel 1.1. Penilaian Pengetahuan dan Sikap Pegawai berdasarkan Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

No.	Aspek yang Dinilai	Pelanggaran	Jumlah	Tindak Lanjut
1.	Pengetahuan	Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditentukan	3 orang	Diberikan pembinaan oleh pimpinan
2.	Sikap	Pegawai tidak hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk yang telah ditentukan	1 orang	Diberikan pembinaan oleh pimpinan

Sumber: Staf Pegawai Subbag Umum Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas pada penilaian pengetahuan dan sikap pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo hanya beberapa orang saja yang melanggar dan tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Meskipun demikian, pelanggaran ini harus dicegah sejak dini oleh pimpinan agar jumlahnya tidak bertambah, karena apabila pelanggaran ini terus terjadi maka akan mengganggu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Selain masalah produktivitas kerja pegawai yang disebabkan oleh penilaian pengetahuan dan sikap, peneliti juga mendapatkan masalah yang ditimbulkan yaitu berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai berdasarkan kemampuan dan keterampilan.

Tabel 1.2 Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai berdasarkan Kemampuan dan Keterampilan Pegawai 2019

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2019	
		Target	Realisasi
1.	Orientasi Pelayanan	100%	87,21%
2.	Integritas	100%	81,96%
3.	Komitmen	100%	83,07%
4.	Disiplin	100%	83,63%
5.	Kerja Sama	100%	83,23%
6.	Kepemimpinan	100%	84,07%

Sumber data: Data Internal (SKP) Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.2 tersebut bahwa penilaian sasaran kerja pegawai berdasarkan kemampuan dan keterampilan pegawai pada setiap unsur yang dinilai sudah baik tapi belum maksimal. Dari masalah tersebut diduga terjadi karena komitmen organisasi dan budaya organisasi yang rendah, dimana kurangnya unsur penilaian di bawah 100% yang dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan pribadi masing-masing pegawai sehingga masih banyak pegawai yang tidak bersemangat dalam bekerja sehingga belum bisa memenuhi kesesuaian waktu dalam penyelesaian pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan. Penilaian sasaran kerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun. Dilakukan pada setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir Januari tahun berikutnya.

Komitmen organisasi dan budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Wardiah (2016:96), budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah hal yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisatul Dziziyana dkk (2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel

intervening pada karyawan PT. Telkom Akses Surabaya Selatan Divisi Operation Servis Helpdesk.

Komitmen merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan perilakunya terhadap pemenuhan skala prioritas, apa yang dibutuhkan, dan capaian organisasi (Satria, 2015:314). Komitmen organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernawaty (2017) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Home Center Medan.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah dua hal yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Putri Matahelumual dkk (2019) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Yang di dukung oleh teori Nitisemito (2015:39) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sasaran kerja yang diharapkan oleh organisasi belum optimal/belum mencapai target
2. Masih terdapat pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh instansi, berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini tak lain dan tak bukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini meliputi:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin mengangkat topik seperti penelitian ini. Bagi peneliti lebih lanjut memberikan tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal produktivitas kerja pegawai

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi peneliti

1. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.

2. Bagi Instansi Perusahaan

1. Menjadi bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan.

2. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait

3. Bagi Akademik

1. Sebagai referensi dan informasi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya..
2. Dapat memberikan kontribusi dengan mengaplikasikan metode yang di tetapkan pada penelitian ini.