

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang ada di dalam suatu organisasi dan memiliki peranan penting dalam mencapai keberhasilan pencapaian suatu tujuan organisasi dan diharapkan mampu menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan melakukan pengembangan yang mengarah kepada produktivitas kerja sumber daya manusia.

Produktivitas kerja karyawan itu sesungguhnya bukanlah sesuatu yang kebetulan dimilikinya, tetapi merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan (Satriadi, 2017). Produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi akan menjadi masalah yang tidak ada habis-habisnya untuk di bahas. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja organisasi adalah dengan sumber daya manusia/pegawai. Selain itu tentunya sumber daya manusia/pegawai tersebut perlu diarahkan, dibina, dan dibimbing agar dapat menjalankan tugasnya sesuai harapan organisasi.

Setiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan akan menciptakan suatu budaya organisasi yang berbeda pula. Perbedaan yang akan di dapatkan seperti : etos kerja, team work, pengambilan keputusan dan yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang ada di dalam suatu organisasi tersebut akan menggambarkan budaya organisasi yang ada di dalam suatu organisasi.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, (Aries Indrajaya and Dewi Adnyani, 2013) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang

tidak optimal. Kebanyakan anggota organisasi adalah fleksibel, maka cenderung mengikuti pemimpinnya dan menerima perilaku organisasi seperti apa adanya. Jika budaya organisasi bersahabat, maka para anggota organisasi akan bersahabat.

PP Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja pada Pasal 4 :

Satpol PP mempunyai tugas menegakan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Persyaratan pengangkatan sebagai Polisi Pamong Praja tertuang pada PP Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Pamong Praja pada pasal 16 :

Persyaratan untuk diangkat menjadi Polisi Pamong Praja adalah :

- a. Pegawai negeri sipil
- b. Berijazah sekurang-kurangnya Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau yang setingkat;
- c. Tinggi badan sekurang-kurangnya 160 cm (seratus enam puluh sentimeter) untuk laki-laki dan 155 cm (seratus lima puluh lima sentimeter) untuk perempuan;
- d. Berusia sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun;
- e. Sehat jasmani dan rohani; dan
- f. Lulusan Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan pada Satpol PP adalah gaya kepemimpinan Otoriter (*leadership by commander*) dimana aturan yang berlaku tidak sepenuhnya dijalankan sesuai SOP yang telah di tetapkan sebelumnya, apa lagi masih terdapat budaya organisasi yang masih konvensional yaitu kebiasaan pegawai yang menghabiskan waktu kerja di kantin atau di cofetaria untuk makan dan minum kopi terlalu lama pada jam yang sudah di tentukan dan diluar jam yang telah di tentukan yang pada gilirannya akan menurunkan produktivitas kerja pegawai Satpol PP. Selain itu pada realisasinya di lingkungan dinas Satpol PP Kota Bekasi tidak adanya control yang jelas terhadap pegawai serta kesadaran dan kebiasaan menghabiskan waktu di luar lingkup kerja dan di luar jam kerja.

Menurut (Asnawi, 2015) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anak buah, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task-oriented*) atau kah lebih mementingkan hubungan

(*relationship oriented*). Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas yang dikemukakan oleh (Asnawi, 2015) ada 3 yaitu:

- a. Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- b. Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan bertindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung jawab.
- c. Hal-hal yang bersumber dari situasi- lingkungan meliputi gaya yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu.

Adapun kaitan antara gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan hubungan yang berorientasi terhadap produktivitas seperti yang dinyatakan oleh (Asnawi, 2015) :

- a. Pemimpin yang lebih mementingkan tugas secara maksimal, akan tercipta penyelesaian tugas secara baik, namun di lain pihak, pemimpin tersebut kurang memperhatikan hubungan kerjasama dengan bawahannya.
- b. Pemimpin yang lebih mengutamakan hubungan kerjasama, pada umumnya akan tercipta suasana atau iklim kerja yang menguntungkan. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas, pengabdian terhadap pekerjaan dan organisasi. Namun apabila hanya memfokuskan diri terhadap hubungan kerja, akan mengakibatkan berkurangnya perhatian terhadap penyelesaian tugas dan pencapaian hasil.

Keberhasilan suatu organisasi, pada hakekatnya tergantung pada banyak faktor. Namun demikian, kunci utamanya terletak pada hubungan antara pemimpin, khususnya gaya kepemimpinan. Dengan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan memudahkan menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, perilaku, maupun teknik-teknik tertentu yang ditampilkannya.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi ada beberapa peristiwa yang memperlihatkan perilaku kekerasan. Baik perilaku kekerasan yang dilakukan oleh anggota Polisi Pamong Praja maupun

kekerasan yang dialami oleh anggota Polisi Pamong Praja. Dari berbagai peristiwa kekerasan dan penyimpangan lain, yang korbannya tidak saja masyarakat tapi juga anggota yang terjadi dalam pelaksanaan tugas Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, menjadi awal untuk menelusuri budaya organisasi Satuan Polisi Pamong Praja. Beberapa permasalahan yang menjadi pemicu sehingga mengakibatkan peristiwa kekerasan itu muncul, seperti mekanisme kerja penertiban, sikap dan perilaku anggota dalam pelaksanaan tugas, koordinasi dengan pihak terkait, sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan lain-lain. Memperlihatkan fenomena pelaksanaan dan eksistensi Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

Permasalahan yang terjadi adalah penurunan produktivitas kerja pegawai belum optimal karena terindikasi dari adanya anggota yang melakukan penyalahgunaan pembuatan surat izin usaha ilegal, yang merugikan pelaku usaha dan satuan polisi pamong praja kota Bekasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi satuan polisi pamong praja kota Bekasi dan kurangnya kedisiplinan anggota satuan polisi pamong praja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi satuan polisi pamong praja kota Bekasi. Serta penurunan produktivitas kerja pegawai Satpol PP lebih disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak tepat/efektif yang disertai budaya organisasi yang tidak mentaati tata tertib kerja yang kurang dipatuhi oleh pegawai pada saat jam kerja, istirahat kerja dan jam selesai kerja pegawai Satpol PP kota Bekasi.

Masalah ini cukup menarik untuk dikaji secara ilmiah. Untuk mengukur produktivitas kerja Satpol PP. Di perlukan kajian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

Dari uraian dan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul, yaitu :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Di Kota Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas

- kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kota Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kota Bekasi ?
 3. Apakah terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang dapat di terapkan melalui variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam kontek produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan informasi bagi instansi dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan manajemen dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini juga diharapkan berkontribusi memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi penelitian ini pada variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2). Sedangkan melalui variabel dependen (Y) adalah produktivitas kerja.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAU PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan mengenai landasan teori dan konsep-konsep tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Termasuk mengemukakan teori yang relevan atau penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang deskripsi desain metode penelitian, masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian dan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menarik kesimpulan dari hasil penelitian dan memberi saran atau rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan