BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang membuat perusahaan tidak bisa lepas dari persaingan. Dengan adanya persaingan, interaksi sangat diperlukan bagi setiap pegawai guna menciptakan kerjasama kinerja dalam perusahaan. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, 2012). Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja pegawai adalah efisiensi kerja atau hasil kerja yang dicapai (output) baik secara kualitas maupun kuantitas oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik dapat menentukan keadaan atau nasib perusahaan dimasa yang akan datang.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menciptakan kerjasama yang baik. Kerja sama yang baik terjadi ketika setiap anggota tim dalam solidaritas. Solidaritas sangat dibutuhkan guna menjalin kerja sama yang baik antar sesama pegawai untuk bisa mempertahankan perusahaan tersebut. Solidaritas merupakan rasa kebersamaan atau kesetiakawanan yang harus dimiliki pegawai. Menurut Durkheim (1895), Solidaritas adalah hubungan antara individu atau

kelompok yang dihubungkan oleh perasaan dan keyakinan moral yang dimiliki bersama dan diperkuat oleh pengalaman emosional yang sama.

Hal ini muncul sebagai bentuk kepedulian yang telah atau sedang dialami oleh orang lain yang menghasilkan rasa empati dan simpati di dalam diri seseorang. Selain itu, solidaritas akan menciptakan rasa persatuan yang erat karena munculnya dari kesadaran individu guna keberlangsungan hubungan dengan orang lain ataupun kelompok (perusahaan). Hubungan pegawai dalam solidaritas di organisasi bisa menjadi penentu tingkat kepuasan kerja. Selain itu, solidaritas yang kuat berdampak besar pada peningkatan kinerja pegawai (indiastuti,2014)

Menurut Sunuharyo (2018) pegawai yang bekerja dalam organisasi harus diperlakukan secara adil, dengan begitu akan menumbuhkan sikap loyalitas pada organisasi. Organisasi memiliki karakteristik tersendiri dalam karakteristik bisnis yang dapat dilihat dari berbagai sudut, namun perusahaan harus dapat mengetahui karakteristik dari setiap individu pegawai untuk dapat memotivasi dengan baik. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang diakibatkan oleh beberapa hal, seperti latar belakang sikap, kemampuan, minat pegawai itu sendiri dan faktor lainnya. Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (indra imban, 2017)

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kinerja karyawan saja melainkan dipengaruhi oleh kinerja organisasi. Karyawan dan kinerja organisasi dibentuk oleh adanya budaya organisasi. Menurut Armstrong (2009) budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang membentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal-hal yang dapat

dilakukan. Oleh karena itu perusahaan mampu menciptakan budaya organisasi yang positif sedemikian rupa sehingga mempengaruhi kinerja pegawai (Hari Sulaksono,2019) Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan.

Budaya organisasi dimungkinkan terjadi perubahan yang diakibatkan oleh penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan yang berlaku. Aturan tersebut terbentuk dengan cara yang berbeda dan diteruskan ke generasi berikutnya jika dianggap tepat. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang baik tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. Budaya organisasi dibentuk oleh organisasi untuk menghadapi tantangan di masa depan. Sehingga, tanpa disadari budaya organisasi akan membentuk ciri khas atau karakter dari organisasi itu sendiri.

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Disnaker PMPTSP) merupakan dinas yang dijalankan dibawah perintah pemerintahan Kota Malang dan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, penanaman modal, dan layanan perizinan dan nonperizinan secara terpadu satu pintu sesuai dengan kewenangan. Dasar pembentukan dinas tersebut adalah peraturan daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 yang didirikan tahun 1988 dengan sebutan Unit Pelayanan Masyarakat Terpadu dan pada

tahun 2020 berganti nama menjadi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Disnaker PMPTSP).

Di kalangan masyarakat Disnaker PMPTSP dipandang sebagai bentuk organisasi yang demokratis. Kinerja pegawai menjadi perhatian masyarakat dari sebelum reformasi hingga saat ini. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai dinas tersebut, sehingga dibutuhkan sebuah solidaritas yang tinggi agar lebih produktif sesuai rencana yang diterapkan. Oleh karena itu Disnaker PMPTSP dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya. Untuk karakteristik organisasi tersendiri di Disnaker PMPTSP sangat menunjang dikalangan pegawai salah satunya dalam penunjang pekerjaan yang diberikan organisasi untuk pengembangan diri sesuai standart kerja.

Dari aspek budaya organisasi yang dimiliki Disnaker PMPTSP terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya yang mampu memenuhi harapan pegawai, sehingga mampu memenuhi kepuasan kerja dalam kerjanya. Aspek tersebut dapat dihargai dalam budaya organisasi dimana semua pegawai berpegangan teguh terhadap organisasi atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Dari beberapa variabel diatas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang pengaruh perilaku solidaritas karyawan, karakteristik dan budaya organisasi yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, kemudian menghubungkannya dengan kinerja pegawai, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari solidaritas,

karakteristik dan budaya organisasi. Dengan begitu pengaruh kinerja pegawai sangat penting didalamnya agar terwujud tim kerja pegawai yang bertanggung jawab dan berkualitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Solidaritas Pegawai, Karakteristik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran solidaritas pegawai, karakteristik, budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.
2. Apakah solidaritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui solidaritas pegawai, karakteristik, budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh solidaritas terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.
4. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini, maka penelitian berharap agar penelitian ini memiliki manfaat lain, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan referensi dan pijakan pada penelitian selanjutnya yang terkait dengan efek dari prestasi kerja pegawai. Dan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Peneliti

Dapat menjadikan pengalaman serta menambah wawasan langsung tentang Pengaruh Solidaritas Pegawai, Karakteristik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

b) Bagi Pembaca

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai Pengaruh Solidaritas Pegawai, Karakteristik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

c) Bagi Universitas

Kajian ini dapat dijadikan masukan dan rekomendasi bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.