

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian atau keanggotaan (Mustamim *et al.*, 2020). Usaha pencapaian tujuan perusahaan dalam permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor tersebut. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dalam manajemen sumber daya manusia faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Saat ini banyak organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi atau dijalankan.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan aspek harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon anggota, menyeleksi calon anggota, dan melakukan evaluasi kinerja (Budianto *et al.*, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia sendiri ialah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja baik dan puas akan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang penting bagi keberlangsungan hidup juga perkembangan sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah hal yang penting disebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam sebuah organisasi mahasiswa sangat dibutuhkan penggerak mulai dari pimpinan hingga bawahan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja, seperti halnya mengetahui tentang bagaimana budaya organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu mengambil langkah untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja organisasi mahasiswa (Istikhomah, 2018).

Mahasiswa diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan bakat serta dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah organisasi mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan (ORMAWA) yang merupakan miniature dari organisasi negara, maka dari itu tidak heran susunan dari organisasi mahasiswa mirip dengan susunan organisasi negara. Keberadaan sebuah

organisasi kemahasiswaan biasanya sesuai dengan visi dan misi Perguruan Tinggi atau berdasarkan keterbukaan manajemen lembaga untuk menampung dan menyalurkan aspirasi, minat, dan bakat mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan diselenggarakan dari, oleh, dan untuk mahasiswa di bawah pembinaan pimpinan kampus. Dengan keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan diharapkan mereka memiliki soft skill (Munajat, 2018).

Pada kalangan mahasiswa, organisasi dikenal dengan lembaga kemahasiswaan. Organisasi dapat digolongkan kedalam dua jenis, yakni organisasi yang berada di dalam lingkungan universitas dan organisasi yang berada di luar universitas. Universitas Muhammadiyah Ponorogo (UMPO) adalah salah satu perguruan tinggi yang didalamnya terdapat organisasi, yang diharapkan dapat memberikan fasilitas kepada setiap mahasiswa untuk menggali dan mengembangkan bakat. Dengan mengikuti sebuah organisasi kemahasiswaan saat di bangku perkuliahan, mahasiswa berarti tidak hanya berkuat pada bidang akademis. Sebagian dari mereka disibukkan dengan berbagai organisasi. Partisipasi ini diantaranya adalah untuk mengisi waktu luang mereka setelah kuliah dengan mengimbangi kegiatan berorganisasi. Organisasi kemahasiswaan tidak hanya sekedar untuk menyalurkan hobi dan tempat berkumpul mahasiswa. Organisasi mahasiswa juga menjadi wadah berkreasi mahasiswa dan tempat mengkritisi berbagai kebijakan kampus dan birokrasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebuah organisasi mahasiswa (Munajat, 2018).

Produktivitas merupakan hal penting bagi sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Produktivitas suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui dukungan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan budaya organisasi dan juga pelatihan serta kerjasama tim agar dapat bekerja lebih produktif. Upaya dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas dan bekerja sama. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan kompetensi di tengah kompetisi pada akhirnya akan menjadi hal yang tidak boleh diabaikan.

Peningkatan produktivitas kerja sebuah organisasi membutuhkan manajemen yang baik agar hasil kerjanya dapat berjalan dengan maksimal dan pembagian tugas serta tanggung jawab yang nantinya membentuk kerja sama dapat menghasilkan kerja tinggi. Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Sedangkan Menurut Sudarmayanti (2015) mengatakan bahwa produktivitas ialah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu lebih banyak dari yang mendapatkan atau sedang dalam proses usaha. Pada intinya menambah kegiatan untuk menghasilkan lebih dari apa yang telah dicapai sebelumnya. Dari pemahaman diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas mencakup beberapa aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika, keahlian, keterampilan dan dapat bekerjasama dalam sebuah tim sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong

dalam meningkatkan mutu, melakukan pengembangan untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi kemahasiswaan menjadi lebih maju dan berkembang. Produktivitas organisasi yang baik dan maju dapat diperoleh apabila sumber daya manusia didalamnya memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya guna mencapai produktivitas kerja, dengan skill yang dimiliki tersebut maka organisasi akan mampu melaksanakan tujuannya secara efektif dan efisien (Huzain, 2015).

Faktor yang mungkin bisa mempengaruhi produktivitas kerja dalam sebuah organisasi mahasiswa salah satunya yakni budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi menurut (wahab dalam Tobari, 2016). Pada kalangan mahasiswa organisasi dikenal dengan lembaga kemahasiswaan. Mahasiswa membutuhkan wadah dalam menyalurkan bakat dan minat mereka untuk mengembangkan diri. Tanpa adanya wadah bakat atau organisasi mahasiswa maka bakat yang dimiliki mahasiswa akan terbuang sia-sia. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana mahasiswa mempresepsikan karakteristik dari suatu organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebuah organisasi mahasiswa. Pada

budaya organisasi dapat melihat perbedaan ciri khas atau faktor antara organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya menjadi ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak dalam mengambil keputusan ataupun berinteraksi dengan orang lain. Budaya tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi. Tidak sedikit manfaat dari budaya dalam organisasi ini tentunya memberikan kontribusi yang baik bagi terciptakan suatu tujuan organisasi secara menyeluruh (yusuf, 2017).

Terkait penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja menurut Sindy (2022) dalam penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa jika budaya organisasinya baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasinya tidak baik maka dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Namun ditemukan perbedaan hasil penelitian menurut Sivatte, dkk (2015) *The data reveals that work-life culture has no direct effect on labor productivity but does have an indirect effect on it, through the availability of work-life programs* yang berarti “Data menunjukkan bahwa budaya kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja, namun memiliki pengaruh tidak langsung, melalui ketersediaan program kehidupan kerja”.

Selain faktor diatas, produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Pelatihan adalah proses yang berkelanjutan melalui mana mahasiswa yang benar-benar memperoleh pengetahuan yang diperlukan

dan dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik. Pelatihan merupakan salah satu terencana dari sebuah organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan anggota. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka suatu organisasi diharapkan mampu memperbaiki efektivitas kerja organisasi dalam mencapai hasil program kerja yang ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada anggota organisasi maupun pada mahasiswa yang tidak mengikuti organisasi. Pelatihan adalah sebuah proses dimana mengajarkan semua mahasiswa tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan program kerja dalam suatu organisasi dan juga untuk melatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan, teknologi serta keterampilan yang baru dan menyesuaikan dengan perkembangan organisasi kebijakan yang baru.

Terkait dengan penelitian Yunitasari (2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pengrajin daun ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. Namun penelitian pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja ditemukan perbedaan hasil penelitian yakni menurut Simanjuntak (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas karyawan di Bank BRI Salatiga disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh pada produktivitas

secara parsial namun tidak secara simultan hal tersebut menimbulkan gap dalam penelitian ini.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi adalah dukungan *teamwork*. *Teamwork* merupakan kerjasama tim yang diterapkan dalam suatu organisasi menjadi suatu keharusan agar mampu mencapai produktivitas kerja (tubagus, 2019). *Teamwork* atau bisa disebut kerjasama tim merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik diperlukan sikap yang positif diantara anggota tim seperti saling mendengarkan sehingga dapat tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan sesama anggota tim, dan memberikan apresiasi dalam kontribusi dan pencapaian yang diperoleh anggota tim.

Terkait dengan penelitian Anggreni (2019) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN Persero Transmisi Jawa Bagian Tengah dapat disimpulkan yakni hasil kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Persero Transmisi Jawa bagian Tengah. Namun ditemukan perbedaan hasil penelitian menurut Strazdas dkk (2016), *teamwork* tidak memiliki pengaruh pada produktivitas.

Objek dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang terletak di Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo mempunyai beberapa fakultas diantaranya adalah fakultas ekonomi yang terdiri dari beberapa jurusan salah satunya yakni Manajemen. Didalam program studi

manajemen terdapat organisasi yaitu, Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen. Peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Dukungan *Teamwork* terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Dalam setiap organisasi mahasiswa di fakultas ekonomi universitas muhammadiyah Ponorogo terdapat konflik yang disebabkan oleh, budaya organisasi yakni terkait dengan tidak adanya inovasi dalam program kerja tahunan serta kurang terbentuknya azas kekeluargaan, dan dalam pelatihan terdapat konflik jumlah target pelatihan yang tidak sesuai dengan perencanaan, kurangnya kesadaran akan mengikuti pelatihan-pelatihan yang mana pihak panitia harus mengeluarkan surat wajib guna keikutsertaan anggota dalam sebuah pelatihan. Kemudian dalam dukungan *teamwork* yakni komunikasi yang kurang baik mengakibatkan kerja sama antar anggota menurun dan kemunduran pelaksanaan program kerja atau tidak terlaksana sehingga menurunkan kualitas serta produktivitas kerja anggota organisasi yang berdampak pada penerbitan surat peringatan dan pemberhentian anggota organisasi sehingga produktivitas kerja dalam organisasi mahasiswa difakultas ekonomi menurun dan bahkan tidak tercapai.

Berdasarkan uraian fenomena masalah diatas dan juga riset gap yang ada peneliti memutuskan melakukan penelitian ulang yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Dukungan *Teamwork* Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan**

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

1.2 Perumasan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivits Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah Dukungan *Teamwork* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1 Tujuan Penelitian:

- a Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- b Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- c Untuk mengetahui apakah Dukungan *Teamwork* berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

2 Manfaat Penelitian:

a Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Dukungan *Teamwork* serta pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

b Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna terkait Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

c Bagi Pembaca

Tidak hanya menampah bahan bacaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Dukungan *Teamwork* serta pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.