

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Profil Perusahaan**



Gambar 1. 1 Logo Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat

*Sumber:* <https://dpmpdsp.jabarprov.go.id/>, 2022

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung merupakan lembaga yang memegang peranan dan fungsi strategis di bidang penyelenggaraan pelayanan perizinan terpadu Kota Bandung, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung.

Berdasarkan Peraturan Daerah dimaksud, tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan bidang pelayanan terpadu satu pintu.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok, DPMPTSP mempunyai fungsi diantaranya:

1. Perumusan kebijakan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
2. Pelaksanaan kebijakan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
4. Pelaksanaan administrasi Dinas lingkup penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya (Perwal 1396 Tahun 2016).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan lembaga penyelenggara pelayanan perizinan terpadu Kota Bandung. DPMPTSP Kota Bandung dituntut dapat memberikan pelayanan perizinan yang cepat, akurat, dengan biaya sesuai ketentuan, secara transparan kepada masyarakat Kota Bandung.

DPMPTSP Kota Bandung mempunyai tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan masyarakat dalam pelayanan perizinan terpadu satu pintu
2. Meningkatkan iklim usaha dan investasi yang kondusif.
3. Sasaran DPMPTSP Kota Bandung adalah sebagai berikut
4. Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan terpadu satu pintu.
5. Meningkatnya realisasi investasi.

Sejak tanggal 28 Mei 2015, Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat telah diresmikannya aplikasi baru berbasis elektronik atau yang terkenal dengan *Online Services System*, bertajuk HAY.U Bandung! sebuah aplikasi perizinan berbasis *website, full online, full paperless services*. Sebuah Inovasi pelayanan perizinan yang memberikan kepastian waktu, kepastian biaya, dan kepastian proses. Dengan 3 langkah mudah mendaftar, membayar untuk izin yang berbayar (Izin Mendirikan Bangunan dan Izin Trayek), serta menunggu izin diantar lewat pos ke alamat tujuan

pemohon tanpa ada tatap muka antara petugas dan pemohon perizinan, menjadikan pelayanan DPMPTSP Kota Bandung berkelas dunia.

Pada tanggal 25 Februari 2016, Pemerintah Kota Bandung melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dengan bangga menghadirkan layanan Perizinan berbasis smartphone dengan nama "GAMPIL" (*Gadget Mobile Application for License*), yang merupakan sistem tata kelola perizinan yang dapat diakses secara mudah di mana pun dan kapan pun sistem perizinan online. "GAMPIL" sebuah aplikasi berbasis smartphone untuk pelayanan Perizinan, terutama perizinan bagi UKM dengan cara mudah dan persyaratan minimal. Saat ini aplikasi tersebut dapat di download di *Play Store* dengan kata kunci pencarian "GAMPIL".

### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

#### **1.1.2.1 Visi**

Sebagai upaya mendukung dan mewujudkan visi Jawa Barat dan program-program yang sedang dilaksanakan dan sebagai bentuk komitmen Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Barat maka ditetapkan visinya, yaitu: “Terwujudnya Kota Bandung yang Unggul, Nyaman, Sejahtera dan Agamis“.

#### **1.1.2.2 Misi**

Misi adalah sesuatu yang harus dilaksanakan setiap organisasi dengan baik, menggambarkan dengan jelas akan tujuan suatu organisasi dan fokus pada sasaran yang ingin dicapai ke depan. Misi merupakan usaha mewujudkan visi dan merupakan penjabaran dari visi dimana kedua-duanya harus sejalan. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, Misi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jawa Barat ditetapkan untuk mendukung dan mewujudkan Misi Provinsi Jawa Barat, yaitu:

1. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih dan melayani.
2. Membangun perekonomian yang mandiri, kokoh dan berkeadilan.



## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang melaksanakan kegiatan pembangunan disegala bidang termasuk bidang ekonomi. Untuk mewujudkan keberhasilan dari kegiatan pembangunan di bidang ekonomi dilihat dari indikator pertumbuhan ekonomi dari tahun ke tahun. Pertumbuhan ekonomi adalah salah satu indikator dari keberhasilan pembangunan di setiap negara dan pemerintah meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakatnya tercermin dari pertumbuhan ekonomi yang dapat dicapai (Amri, 2017). Dalam pertumbuhan ekonomi yang ingin dicapai, Negara Indonesia menyediakan salah satunya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di setiap provinsi dan kota untuk menarik para pengusaha agar bisa berpartisipasi membangun di bidang perekonomian, salah satunya ialah Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat. Tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik saat ini (Irawan, 2018). Oleh karena itu, organisasi harus mampu membangun pertumbuhan ekonomi dan tata kelola pemerintahan yang baik agar mencapai keberhasilan dalam bidang perekonomian menjadi meningkat.

Produktivitas menjadi salah satu hal dalam menentukan kesuksesan pencapaian tujuan yang ingin diraih oleh organisasi ataupun perusahaan. Semakin banyak organisasi bisnis memahami peran penting yang luar biasa karyawan untuk keberhasilan organisasi (Seluruh pegawai harus mencapai produktifitas kerja yang tinggi, agar tenaga yang tersedia, mampu mencapai beban kerja yang telah ditetapkan (Fahmi dan Saputri, 2019:244). Semakin banyak organisasi bisnis yang memahami peran penting karyawan berprestasi bagi keberhasilan organisasi (Azis et al, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga bagi organisasi (Indiyati et al, 2021). Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia

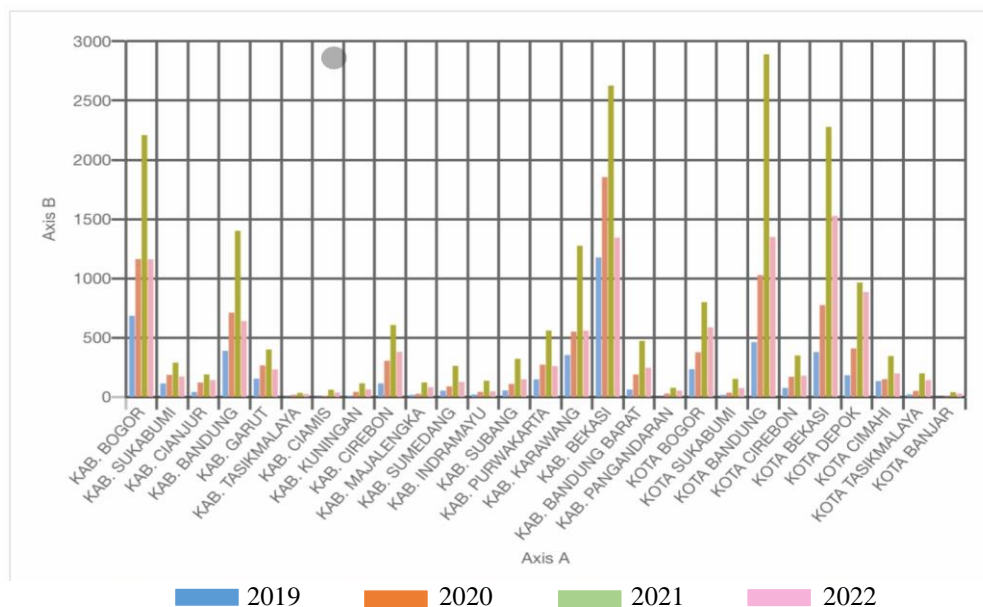
harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Ahmad dan Dudija, 2020). Menurut Notoadmodjo dalam Dunggio (2020:2) menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan, produktivitas dapat diukur dari hasil nyata atau fisik barang maupun jasa dengan masukan yang sebenarnya (Sudanang dan Priyanto, 2020:31). Hal inilah yang membedakan antara kinerja dengan produktivitas. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan (Mulyani dan Utami, 2021). Sumber daya manusia ialah suatu hal penting yang berperan sebagai sumber tenaga untuk menggerakkan organisasi tersebut (Asmala et al., 2021). Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tututan dan kemampuan sebuah organisasi.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan (Kurnia, 2019).

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub.Bag. Kepegawaian Umum dan Kehumasan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat, menyatakan bahwa perekonomian Indonesia selama pandemi COVID-19 mengalami deflasi, tidak terkecuali daerah Jawa Barat yang menjadi salah satu sentra ekonomi Indonesia. Begitupula dengan jumlah proyek pada Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat dimana dalam hal ini dinas tersebut bertugas atau berfungsi sebagai pelaksana urusan pemerintahan dalam bidang penanaman modal. Adanya COVID-19 menyebabkan kegiatan ekonomi kurang stabil. Selain itu, dengan adanya pandemi COVID-19, kegiatan operasional

perusahaan dan karyawan menjadi berkurang karena diterapkannya pembatasan jumlah karyawan yang hadir pada waktu kerja. Hal ini membuat kegiatan produksi jasa yang dilakukan oleh karyawan tidak maksimal. Hal ini selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Mulyani dan Utami (2021) bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan produktivitas dari para karyawan.

Peneliti mendapatkan data berupa besaran jumlah proyek Penanaman Modal dalam Negeri berdasarkan kabupaten atau kota di Jawa Barat yang menggambarkan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Jumlah Proyek Penanaman Modal dalam Negeri (Tahun 2019 – 2022)

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-proyek-penanaman-modal-dalam-negeri-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>, (2022)

Pada Gambar 1.1 jumlah proyek penanaman modal dalam negeri pada tahun 2019-2022 mengalami fluktuasi pada setiap daerah di Jawa Barat dengan rata-rata peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2021 dilanjut dengan adanya depresiasi menuju tahun 2022. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Adanya laporan seperti gambar di atas,

bertujuan untuk mengetahui baik buruknya produktivitas karyawan dalam bekerja dan menilai sejauh mana tingkat produktivitas karyawan terhadap pekerjaannya. Kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan suatu organisasi dapat diukur dari kinerja atau produktivitas karyawan (Syahputra, Andika, Amelia, 2022).

Di dalam menentukan produktivitas karyawan bukan hal yang mudah, karena begitu banyak perbedaan dari masing-masing pegawai (Indrawati dan Sembiring, 2021). Pada dasarnya, seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu (Munawirsyah, 2021). Nilai-nilai yang diterapkan di dalam perusahaan terus menerus akan menjadi suatu budaya atau budaya organisasi, sehingga budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan akan menumbuhkan rasa tanggungjawab dan akan menjadi kontrol diri bagi setiap karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan motto lebih baik dari hari kemarin. Selain itu, peran karyawan dan target juga dapat menjadi barometer dan ukuran keberhasilan di dalam suatu perusahaan (Mulyani dan Utami, 2021). Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Budaya organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian, karena itu mencerminkan karakteristik dan citra organisasi. Jika organisasi memiliki karakteristik nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, maka dapat dikatakan memiliki budaya organisasi yang kuat (Indiyati, 2018). Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi (Mulyani dan Utami, 2021). Budaya organisasi memungkinkan pegawai untuk melihat keselarasan tujuan, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota entitas akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan entitas tersebut (Ihsan et al., 2017). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif dari suatu organisasi (Rohman et al., 2021).



Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat disebut dengan “PANTAS”, yaitu “Profesional”, “Akuntabel”, “Normatif”, “Transparan”, “Andal”, dan “Santun”. Organisasi mengharapkan dengan adanya nilai-nilai tersebut, seluruh karyawan dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas sehari-harinya sehingga dapat membantu organisasi dengan mendukung penerapan manajemen yang baik sehingga secara realistis mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada DPMPTSP Prov. Jawa Barat adalah produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dapat menurunkan performa ataupun hasil output dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Sekretariat Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat Bidang Analisis Kepegawaian, dalam beberapa tahun terakhir organisasi mengalami kemunduran karena ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dengan adanya pandemi COVID-19. Karyawan pada dinas tersebut belum mampu menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik dan tepat. Sehingga, budaya perusahaan pada Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat masih tergolong lemah. Beliau menyampaikan bahwa dibutuhkan budaya organisasi yang kuat agar dapat menumbuhkan rasa tanggungjawab yang tinggi serta menjadi kontrol diri bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Usaha dalam meningkatkan pelayanan dan keamanan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, pengelolaan sumber daya yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan adalah melalui pelatihan (Sarwani et al., 2020). Diduga pelatihan berpengaruh dalam menciptakan produktivitas yang tinggi. Dalam arti karyawan siap untuk bekerja dan mau untuk memenuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pelatihan ini bertujuan untuk melatih dan mengasah kemampuan karyawan, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan rasa bertanggungjawab akan pekerjaan dimana adanya pelatihan ini untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Pelatihan merupakan salah satu

usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan

Menurut Sekretariat Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat Bidang Analisis Kepegawaian, Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat cukup sering mengadakan pelatihan. Pelatihan yang diadakan tentunya berdasarkan kebutuhan peserta dan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Kepala Sub.Bag. Kepegawaian Umum dan Kehumasan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat pada bulan November 2022, didapati hasil saat ini bahwa presensi tatap muka para karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat mengalami penurunan karena diterapkannya sistem *Work From Home* (WFH) selama COVID-19 melanda. Hal ini membuat pelatihan kerja para karyawan pun mengalami penurunan karena jumlah peserta pelatihan yang dikurangi demi mengikuti protokol kesehatan selama COVID-19.

Setiap tahun, Dinas PMPTSP Prov. Jawa barat selalu memberikan dan mengadakan pelatihan untuk para karyawannya. Dari penjelasan di atas, penulis mengolah berbagai jenis pelatihan yang telah diadakan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jenis Pelatihan Karyawan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat  
Tahun 2021

No.	Jenis Pelatihan	Unit Kerja	Golongan Jabatan
1.	Diklat Perencanaan Penanaman Modal	B. Bangprom	IV/d
		B. Pengdal	
2.	Diklat Promosi Penanaman Modal	B. Bangprom	II/c, II/a
3.	Bimtek Pelayanan Terpadu Satu Pintu	B. Bangprom	IV/a, IV/c
		B. Infrastruktur	
		B. Ekonomi	
4.	Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tingkat I	Seluruh Unit Kerja	I/b, I/d, II/b, II/d, III/b, III/d, IV/b, IV/d
5.	Diklat PIM-II ( <i>Reform Leader Academy</i> )	B. Sekretariat	IV/e, IV/a
		B. Pengdal	
		Subbag	
6.	Inhouse Training Implementasi Aplikasi OSS	B. Datin	I/b
		B. Bangprom	
7.	Pelatihan Pelayanan Prima	B. Infrastruktur	II/a
		B. Pengdal	
		B. Ekonomi	
8.	Pelatihan Fotografi dan Desain Grafis	B. Bangprom	I/a, I/d
9.	Pelatihan Pemimpin Perubahan (Self-Driving Training)	B. Sekretariat	IV/e, IV/c
		Subbag	

*Sumber: Hasil olahan penulis, (2022)*

Tabel 1. 2 Jenis Pelatihan Karyawan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat Tahun 2022

No.	Jenis Pelatihan	Unit Kerja	Golongan Jabatan
1.	Pelatihan Peningkatan Kualitas Aparatur Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dalam Rangka Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK WBBM	B. Sekretariat	IV/a, IV/c, III/c, II/c, II/a
		B. Datin	
		Subbag	
2.	Diklat Barang dan Jasa Badan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	Subbag	II/a, II/d
3.	Pelatihan Manajemen Kepegawaian dan Peta Proses Bisnis dalam Implementasi Reformasi Birokrasi	Subbag	III/a, III/b
		B. Sekretariat	
4.	Bimtek Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Seluruh Unit Kerja	IV/c, IV/b, III/b
5.	Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tingkat I	Seluruh Unit Kerja	I/b, I/d, II/b, II/d, III/b, III/d, IV/b, IV/d
6.	Diklat Barang dan Jasa E-Learning	B. Datin	II/d, IV/d, IV/e
		B. Sekretariat	
7.	Capacity Building Peningkatan Kualitas Aparatur Melalui Pembinaan ESQ	B. Sekretariat	I/c, II/b, II/c, IV/a

*Sumber: Hasil olahan penulis, (2022)*

Tabel 1.1 menunjukkan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat pada tahun 2021 dan pada Tabel 1.2 menunjukkan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat pada tahun 2022.

Diketahui data dari kedua tabel tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah pelatihan yang diselenggarakan pada tahun 2022, sebagaimana pada tahun 2021 terdapat 9 jenis pelatihan yang diselenggarakan namun pada tahun 2022 hanya terdapat 7 pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat. Selanjutnya, pada tahun 2021 ada 2 jenis pelatihan yang diselenggarakan kembali seperti Bimtek Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tingkat I yang memang setiap tahun wajib diadakan

di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat. Dari kedua data diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan di tahun 2022 berkurang jika dibandingkan dengan tahun 2021. Menurut Sekretariat Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat Bidang Analisis Kepegawaian, adanya pengurangan jumlah pelatihan yang diadakan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat dirasa belum tepat karena pelatihan-pelatihan yang diadakan kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi pandemi COVID-19 pada saat itu. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian pelatihan yang diadakan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat belum maksimal.

Selama diadakannya pelatihan untuk para karyawan, Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat selalu mengadakan evaluasi untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan sudah sesuai dengan kebutuhan yang ditetapkan. Dari hasil evaluasi tersebut, terbukti bahwa masih ada karyawan yang tidak dapat mengikuti pelatihan sesuai dengan apa yang diselenggarakan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat. Kemudian, salah satu faktor dalam menentukan diadakannya program pelatihan selanjutnya ialah penilaian pasca training. Penilaian ini dilakukan terhadap para karyawan melalui penilaian kerja ataupun *profiling*. Program pelatihan yang diadakan oleh Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat diharapkan mampu mengembangkan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siregar (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari pelatihan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga, menurunnya capaian pelatihan karyawan seperti pada data di atas, diduga dapat mempengaruhi produktivitas para karyawan.

Berdasarkan hal-hal di atas mengenai data-data, hasil kuesioner *preliminary*, serta data pendukung lainnya, maka penulis mempertimbangkan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan melalui faktor budaya organisasi maupun pelatihan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan topik “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP Prov. Jawa Barat).

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pendahuluan yang menjadi latar belakang masalah pada penelitian ini dan yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana produktivitas karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
2. Bagaimana budaya organisasi karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
3. Bagaimana pelatihan karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat secara parsial maupun simulan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian pada penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui produktivitas karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
2. Mengetahui budaya organisasi karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
3. Mengetahui pelatihan karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat secara parsial maupun simulan?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dari penulisan ini terbagi menjadi dua bagian, diantaranya:

#### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Dari hasil penulisan ini, penulis berharap dapat ikut serta menambah wawasan serta memberikan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pembahasan budaya organisasi, pelatihan, dan produktivitas karyawan.

#### **1.5.2 Aspek Praktis**

Dengan penulisan ini, penulis berharap mampu memberikan informasi kepada Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan guna meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga mampu dijadikan

saran serta pertimbangan kedepannya dalam hal produktivitas karyawan.

### **1.6 Sistematika Tugas Akhir**

Untuk memberikan gambaran umum mengenai penulisan tugas akhir ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini akan dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang objek studi, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan mengenai pembahasan umum teori-teori dan literatur yang digunakan karena berkaitan dengan penulisan sebagai acuan dalam masalah yang terjadi sehingga memiliki gambaran yang jelas.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai penulisan yang dilakukan, variabel penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, teknik analisis data, dan juga pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan hasil dari penelitian ini yang berbentuk data. Pembahasan yang dimaksud yaitu membandingkan hasil yang diperoleh peneliti dengan hasil riset peneliti lainnya yang sudah dipublikasikan terlebih dahulu.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyertakan saran bagi perusahaan yang diteliti.