

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam upaya memenuhi kebutuhannya maupun sebaliknya, sehingga demi kebutuhannya inilah manusia untuk kemudian membentuk suatu organisasi. Dengan

adanya organisasi ini diharapkan bisa setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan sumber-sumber dan potensi individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya baik itu secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional. Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Robbin (Akdon, 2006:45) mengemukakan bahwa organisasi adalah:

Kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi merupakan wadah interaksi personal baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mekanisme kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan sumber daya manusia merupakan kedudukan kunci dalam organisasi sehingga keberadaannya harus mendapatkan perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi. Dengan kata lain bahwa sumber daya organisasi harus dioptimalkan sehingga memberikan suatu nilai manfaat bagi perkembangan dan kelanjutan organisasi.

Suasana yang kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik diantara para personilnya dan keadaan ini disebut dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin.

Iklim tidak dapat disentuh dan disentuh namun ia ada seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terhadap kejadian disuatu organisasi. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai "kepribadian" organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Steers menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut Steers mengatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjanya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja. (<http://gurutisna.wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi/>)

Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Hal yang terjadi dalam

proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menemui informasi.

Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim organisasi yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, kesungguhan dalam bekerja. Kinerja pegawai juga merupakan ukuran kemampuan melaksanakan tugas dan tanggungjawab seorang pegawai dengan memperhatikan tingkat kualitas dan kuantitas dari hasil yang dilakukan dalam pekerjaan oleh para pegawai.

Begitupun dalam lingkungan kerja yang ada di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, yang menyatakan bahwa banyaknya individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi dengan latar belakang yang berbeda dan proses suatu sistem kerja yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses atau aktivitas. Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi yang disebut sebagai iklim organisasi.

Mengingat betapa mulia dan luhurnya tugas yang diemban Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum ini, maka pembenahan untuk setiap unsur yang terkait termasuk pegawai haruslah mendapat perhatian yang ekstra. Seperti halnya keadaan dari organisasi itu sendiri haruslah merupakan organisasi yang bersih, dalam arti bahwa organisasi harus bisa menciptakan suatu iklim atau kondisi yang mendukung dan nyaman bagi para pegawainya, baik itu dilihat dari kondisi internal, kondisi eksternal, kondisi organisasional, interaksi serta semangat kelompok yang terjadi diantara para pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan untuk menjadikan pegawai dapat merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya dapat memperbaiki kinerjanya.

Untuk itu, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh bagaimana hubungan iklim organisasi terhadap kinerja para pegawai yang ada di sana. Maka penelitian ini berjudul, **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Dengan demikian, masalah ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum?
2. Bagaimana kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum?
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum?

C. TUJUAN PENELITIAN

Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

2. Tujuan Khusus

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan khusus ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang kondisi iklim organisasi di lingkungan kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan di atas maka penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat yang baik secara langsung bagi lokasi penelitian khususnya serta bagi peneliti sendiri antara lain:

1. Peneliti dapat meningkatkan wawasan serta pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan yang mengkaji secara konseptual dan praktis dalam keilmuan Perilaku Organisasi.
2. Melalui hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi lembaga, agar mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja organisasi melalui penataan iklim organisasi.
3. Melalui hasil penelitian memberikan penguatan dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar merupakan salah satu titik tolak pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti, dalam arti sebagai asumsi yang diyakini kebenarannya oleh peneliti sehingga tidak perlu diuji kembali.

Seperti yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002:61) mengemukakan sebagai berikut:

Anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang dirumuskan secara jelas berfaedah untuk memperkuat permasalahan dan membantu peneliti dalam menetapkan objek penelitian, wilayah pengambilan data, instrumen dalam pengumpulan data.

Untuk itu, penulis merumuskan anggapan dasar sebagai berikut:

1. Kondisi iklim suatu organisasi tercipta karena adanya pola-pola hubungan antar personil, dimana pola hubungan ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja bagi para anggotanya. Jadi, setiap orang yang berada dalam organisasi akan merasakan suasana kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perasaannya terhadap organisasi.
2. Iklim organisasi dapat membedakan gambaran sebuah organisasi satu dengan yang lain disertai dengan perilaku-perilaku orang-orang di dalamnya. Sehingga iklim organisasi merupakan kondisi dan suasana kerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

3. Salah satu indikator keberhasilan menciptakan iklim organisasi yang positif adalah meningkatnya kinerja pegawai.

F. HIPOTESIS PENELITIAN

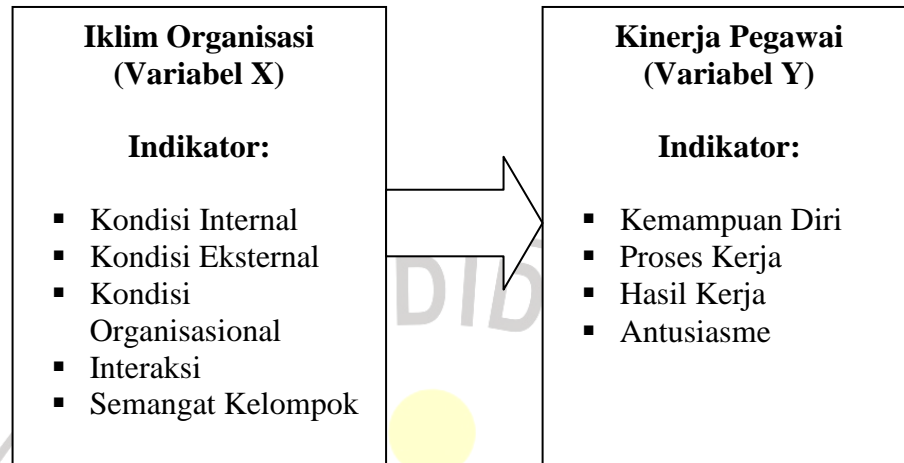
Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nilai kebenarannya masih perlu dibuktikan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata, "*hypo*" yang artinya "di bawah" dan "*thesa*" yang artinya "kebenaran". Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian. Suharsimi Arikunto (2002:22) menjelaskan tentang hipotesis penelitian, yaitu "Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti, tetapi masih harus dibuktikan atau dites atau diuji kebenarannya".

Atas dasar definisi di atas maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut: **Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dan Positif Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum.**

Untuk memudahkan dalam memahami jalannya penelitian ini, maka di bawah ini digambarkan Hipotesis yang menjiwai proses penelitian, yaitu:

Gambar 1.1
Bagan Hipotesis Penelitian



Keterangan:

Variabel X : **Iklim Organisasi**

Variabel Y : **Kinerja Pegawai**

→ : **Garis Hubungan**

G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara yang merupakan rangkaian proses yang harus ditempuh sebagai upaya mengumpulkan, mengorganisasikan, menganalisis data, serta menginterpretasikan data. Setiap penelitian memerlukan metode yang sesuai dengan tujuan penelitian dan sesuai pula dengan karakteristik permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, sesuai dengan masalah yang akan diteliti, maka penulis menggunakan metode deskriptif. Metode ini dipandang sesuai dengan permasalahan penelitian yang sedang diteliti, karena berhubungan dengan hal-hal yang terjadi pada

masa sekarang. Sebagaimana dikemukakan oleh M. Ali (1987:120) yang dikutip oleh Wina Winarni (2008:15), bahwa:

Masalah yang layak diteliti dengan menggunakan metode deskriptif adalah masalah yang dewasa ini sedang dihadapi. Untuk mengadakan penelaahan terhadap masalah yang mencakup aspek yang cukup banyak, menelaah suatu kasus tunggal, mengadakan perbandingan antara suatu hal dengan hal yang lain, ataupun melihat hubungan antara gejala dengan peristiwa yang mungkin akan muncul, dengan munculnya gejala tersebut.

Sejalan dengan pendapat di atas, Wina Winarni (2008:15) juga mengutip Winarno Surakhmad (1994:140) yang mengemukakan ciri-ciri metode deskriptif sebagai berikut:

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering pula disebut metode analitik).

Dalam pelaksanaannya, metode deskriptif dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun, menganalisa dan menginterpretasikan data, sehingga didapat suatu kesimpulan yang berdasarkan pada data yang tersedia.

Adapun yang menjadi dasar digunakannya metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini mengungkapkan masalah-masalah aktual yang terjadi pada masa sekarang.
- b. Diharapkan dengan metode ini dapat memberikan gambaran secara nyata tentang: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

Selain menggunakan metode penelitian deskriptif, digunakan pula studi kepustakaan untuk membantu pemecahan masalah serta menunjang dan mempertajam orientasi dan dasar teoritis tentang permasalahan yang sedang diteliti. Studi kepustakaan ini dilakukan melalui pengkajian terhadap sumber-sumber tertulis, berupa: buku-buku, majalah, laporan penelitian, surat keputusan, jurnal pendidikan dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner.

H. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL

Setiap kegiatan penelitian memerlukan sumber data yang dapat dipercaya yang diperoleh dari subjek di tempat penelitian dilakukan. Ini digunakan sebagai dasar dalam menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis penelitian. Sumber data tersebut dinamakan populasi. Populasi merupakan keseluruhan dari obyek yang akan diteliti. Populasi sebagai sumber data bagi penelitian adalah sesuatu yang mutlak harus ada, tanpa adanya populasi penelitian tidak akan dapat dilaksanakan.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi merupakan tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Lokasi penelitian ini merupakan objek yang dianggap penulis sebagai tempat terjadinya permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini berlangsung di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

2. Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan objek peneliti yang berupa orang atau manusia, organisasi atau lembaga, dan lain sebagainya untuk memperoleh berbagai informasi yang dibutuhkan.

Dalam hal ini Nawawi (Akdon dan Sahlan, 2005:96), mengemukakan pendapatnya bahwa:

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Sedangkan populasi menurut Sugiono (2001:57) adalah, “Wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah manusia, yaitu personil atau pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

3. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (Akdon dan Sahlan, 2005:98), “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)”. Sedangkan menurut Sugiyono (2001:57), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum. Jumlah tersebut diambil dari sebagian pegawai yang berjumlah 99 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat Surakhmad (Akdon dan Sahlan, 2005:107):
yaitu:

Apabila ukuran populasi sebanyak kurang lebih dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi.