BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring perubahan zaman dan bertambahnya usia manusia, maka kebutuhan hidupnya pun akan meningkat. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan fisik dan kebutuhan psikologi, baik secara individual maupun secara kelompok. Dalam ilmu sosial dikatakan manusia itu tidak dapat hidup sendiri, manusia selalu membutuhkan bantuan dari orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu tersebut dapat terpenuhi, maka manusia membentuk suatu organisasi. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul dan bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Ada beberapa ahli yang berpendapat mengenai definisi dari organisasi itu sendiri yaitu:

Robbin (1994: 4) 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 dapat diartikan sebagai wadah sekumpulan orang yang melakukan kerjasama dengan saling memiliki keterkaitan guna mencapai tujuan bersama. Organisasi di dalamnya memiliki komponen-komponen sumber daya yang diikat melalui sistem kerja sehingga menimbulkan suatu rangkaian kerja yang terarah dan terprogram. Setiap komponen saling berperan dalam sistem kerja yang sesuai dengan peran dan fungsi yang

Resviory Ahmadi, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (Pppptk Ipa) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dimilikinya dan kemudian saling mempengaruhi dan menunjang antara satu dengan yang lainnya. Dari penjelasan tersebut diperjelas dengan pandangan dari Sondang P Siagian (1999:9) yang mengemukakan mengenai karakteristik organisasi yaitu :

1. Organisasi dipandang merupakan penggambaran jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal serta tergambar pada kontak-kontak kedudukan dan jabatan yang diduduki orang-orang.
2. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hierarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara garis wewenang dan tanggung jawab.
3. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang strukturnya relatif bersifat permanen tanpa menutupi kemungkinan terjadinya reorganisasi apabila hal itu dipandang perlu baik demi pencapaian laju usaha, pencapaian tujuan maupun dalam usaha peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja.

Dari penjelasan diatas menekankan organisasi dipandang sebagai jaringan hubungan kerja yang dimiliki oleh tiap anggota dengan rangkaian hierarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab.

Salah satu sumber daya dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana sumber daya manusia merupakan penggerak bagi sumber daya yang lain serta mekanisme kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, keberadaannya harus mendapatkan perhatian supaya mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi.

Optimalisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia akan sangat berkaitan dengan suasana kerja yang akan dirasakan oleh karyawan secara pribadi jika kondisi yang tercipta di lingkungan organisasi tempatnya ia

bekerja dirasakan nyaman. Suasana kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantara para personelnnya dan keadaan ini disebut juga dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini tentu akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, pegawai dalam suatu lembaga akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin sehingga akan menghasilkan suatu ketercapaian dengan adanya suasana organisasi yg baik yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan definisi ahli seperti definisi dari Campbell (Risetiawan, 2002: 31) bahwa: ‘Iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu’. Menurut Timpe (Risetiawan, 2002: 31) pengertian iklim organisasi adalah: “Serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif sari orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.”

Dari pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan definisi iklim organisasi yaitu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga membentuk kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

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 tanggung jawab seorang pegawai dengan memperhatikan tingkat kualitas dan kuantitas dari hasil yang dilakukan dalam pekerjaan oleh para pegawai.

Hal ini sejalan dengan ungkapan Grounlund (Arif Rahman,1997:26) mengenai pengertian dari kinerja yaitu :

‘Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak ritme atau urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah’

Dalam hal ini dipertegas juga dengan ungkapan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa “Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

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. Jadi jelas bahwa iklim kerja terkait dengan kondisi dan suasana organisasi yang merupakan dampak yang ditimbulkan dari keberadaan komponen organisasi, baik berupa material maupun non material sehingga menghasilkan bentuk dan warna kehidupan tersendiri.

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 menerima informasi. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam

organisasi yang meliputi pimpinan puncak (*top manager*), *middle manager*, *low manager* serta staff atau karyawan organisasi.

Iklim organisasi pada akhirnya akan membentuk suatu motivasi, kepuasan, dan etos kerja yang berpengaruh pada meningkatnya prestasi kerja (kinerja) para pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya. Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan lembaga, dapat dinilai melalui hasil pencapaian target lembaga. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan lembaga mencapai tujuan tersebut, salah satunya dapat dicapai melalui kinerja pegawai.

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) dilingkungan Depdikbud di bidang Pengembangan dan pemberdayaan Pendidik dan tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab kepada badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPPSDMP2K dan PMP). Salah satu bidang garapannya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk pendidik (Guru) dan Tenaga Kependidikan (Pengawas, Kepala Sekolah, dan Laboran). Wilayah kerja PPPPTK IPA Bandung adalah Nasional.

Penilaian kinerja dapat terlihat dari pelayanan pegawai terhadap peserta diklat karena PPPPTK IPA bergerak dalam pelayanan jasa. Sikap baik, sopan, teliti, ramah, inovatif dan terampil sangatlah diperlukan pegawai dalam melayani peserta diklat. Untuk dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan, maka PPPPTK IPA Bandung melakukan evaluasi respon peserta diklat terhadap kinerja pegawai sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal.

**Tabel 1.1 Penilaian Peserta diklat terhadap Kinerja Pegawai
PPPPTK IPA Bandung dalam layanan diklat, 2011-2012**

Tahun	Aspek	
	Evaluasi program	Evaluasi Layanan

2011	60,72 %	59,21 %
2012	59,27 %	55,82 %

Sumber: Seksi Evaluasi (data diolah)

Penilaian kinerja pegawai pada tabel di atas dapat dijelaskan aspek yang dinilai berupa evaluasi program yang terdiri dari kesesuaian program terhadap peningkatan kompetensi peserta, kesesuaian peserta terhadap pengembangan karir dan profesi, kesesuaian materi diklat dengan kebutuhan peserta diklat, kesesuaian jadwal dengan pelaksanaan diklat, kesesuaian struktur program dengan pelaksanaan diklat, ketercapaian tujuan diklat, efisiensi waktu pelaksanaan program diklat, penggunaan alat bantu pembelajaran.

Sedangkan di aspek layanan terdiri dari kualitas pelayanan petugas wisma, pelayanan konsumsi, pelayanan kepanitiaan, pelayanan ruang belajar, dan pelayanan fasilitas kampus. Dilihat dari tabel di atas, prosentase kinerja pegawai dikatakan baik hanya saja mengalami penurunan kinerja di tahun 2012. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perlu dikaji faktor-faktor apa yang menjadi penghambat kinerja yang kurang optimal karena peran PPPPTK IPA Bandung adalah melakukan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (PTK) lebih baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis yaitu melalui dokumentasi serta wawancara dengan kasubag tata laksana dan kepegawaian, kasubag penyelenggara, serta wawancara dengan beberapa pegawai yang bertugas di berbagai bidang, dalam kenyataannya dimana terlihat bahwa iklim organisasi pada PPPTK IPA Bandung terkait suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. Tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antar pimpinan dengan pegawai maupun antar pegawai belum optimal. Kurangnya kesadaran dan semangat sebagian pegawai untuk mengelola secara profesional baik dalam pola pikir, sikap dan tindakannya. Hal tersebut dapat dilihat dari

Resviory Ahmadi, 2014

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (Pppptk Ipa) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

fenomena-fenomena yang terjadi di PPPPTK IPA. Adanya jarak antara atasan dan bawahan dan hubungan kerja antar staf kurang harmonis. Setiap kali pimpinan tidak ada di tempat, sebagian staf tidak berada di meja kerjanya. Integritas pegawai tidak sesuai dengan harapan, seperti penataan kerja di beberapa bagian yang tidak sesuai dengan manajemen perkantoran, serta instruktur yang lebih banyak menggunakan metode ceramah sedangkan praktek jarang dilakukan dalam penyampaian materi. Melihat fenomena tersebut maka dapat diambil benang merah bahwa iklim organisasi yang kurang diterapkan dengan baik akan menciptakan kinerja yang kurang optimal.

Mengingat betapa mulia dan luhurnya tugas yang diemban oleh Lembaga ini, maka pembenahan untuk setiap unsur yang terkait termasuk pegawai dan kondisi dari lembaga haruslah mendapat perhatian yang ekstra. Seperti halnya keadaan 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 yang terjalin diantara para pegawai ataupun dengan atasan agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan sehingga pada akhirnya pegawai dapat bekerja dengan lebih baik guna memberikan kontribusi pada kinerjanya. Dengan iklim organisasi yang dibentuk oleh lembaga PPPPTK IPA yang mengarah pada keadaan lingkungan yang berdisiplin tinggi serta dedikasi terhadap pekerjaannya, hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dilatarbelakangi oleh kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk lebih mengetahui tentang bagaimana iklim organisasi yang ada disana apakah dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang hasilnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian : **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA) BANDUNG”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi dan Batasan Masalah

a. Konseptual

Secara konseptual pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari perencanaan, kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi, kompetensi dan lain-lain. Dalam Penelitian ini penulis membatasi masalah mengenai Variabel X yaitu mengenai iklim organisasi, khususnya iklim organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung. Sedangkan Variabel Y peneliti membatasi masalah mengenai kinerja pegawai.

b. Kontekstual

Sedangkan secara kontekstual penulis melakukan penelitian terhadap staf yang berada dalam konteks pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan agar tidak keluar dari masalah-masalah yang akan dibahas. Ali, Muhammad (1985: 36) mengemukakan bahwa rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya. Dengan demikian rumusan masalah membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Masalah pokok tersebut dirumuskan kedalam bagian-bagian yang lebih tegas agar tidak menimbulkan perbedaan terhadap masalah yang diteliti. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana gambaran iklim organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung ?
- b. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung ?
- c. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Tujuan Umum

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari Penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- b. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai yang ada di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.
- c. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan

Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung.

D. Manfaat /Signifikansi Penelitian

1. Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam iklim organisasi dan kaitannya dengan kinerja pegawai.

2. Segi Operasional

a. Bagi Pihak Lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi penyesuaian iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam memahami tentang iklim organisasi dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi skripsi, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor

5032/UN40/HK/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2013” sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang didalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar Penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III menguraikan mengenai Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV menguraikan mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat diuraikan berdasarkan prosedur Penelitian kuantitatif atau Penelitian kualitatif dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V menguraikan mengenai Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan Penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.