

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia diciptakan sebagai makhluk yang tidak dapat hidup sendiri atau disebut juga sebagai makhluk sosial. Setiap manusia bergantung satu sama lain dalam memenuhi kebutuhannya. Untuk itu, manusia membentuk kumpulan-kumpulan dari individu dan dibentuklah yang namanya organisasi. Organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama. Dengan dibentuknya organisasi setidaknya setiap individu dapat mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Harapan dibentuknya organisasi ini ialah untuk membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya dengan mengumpulkan sumber dan potensi dari setiap individu baik dari segi ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu organisasi dijadikan sebagai wadah yang terdiri dari individu-individu untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dalam pencapaian tujuan bersama.

Organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, yang maksudnya adalah sebagai wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pasti berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Organisasi terdiri dari komponen-komponen sumber daya yang diikat melalui sistem kerja yang terarah dan terprogram. Setiap komponen saling berperan dalam sistem kerja yang sesuai dengan peran dan fungsi yang dimilikinya kemudian saling mempengaruhi dan menunjang antara satu dengan yang lainnya.

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 merupakan wadah interaksi personal baik dengan sesama anggota maupun dengan lingkungan sosialnya yang saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Salah satu sumber daya dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mekanisme kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan sumber daya mempunyai kedudukan penting dalam organisasi sehingga keberadaannya harus mendapatkan perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi. Sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dicanangkan suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap organisasi yang didalamnya memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

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 (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 Mangkunegara (2000: 67) bahwa : “Prestasi kerja (kinerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Adapun baik tidaknya kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung pada beberapa faktor yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal demikian ini diungkapkan oleh Anwar (1994: 82) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Sumber individu itu sendiri, meliputi: kelemahan-kelemahan intelektual, fisiologis, psikologis, faktor-faktor personalitas, keuangan dan orientasi nilai.
2. Sumber dari organisasi, meliputi: sistem organisasi, peran organisasi, kelompok-kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi.
3. Sumber dari luar lingkungan eksternal, meliputi : keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi dan perkumpulan-perkumpulan.

Kinerja pegawai akan optimal dan berkaitan erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai secara pribadi jika kondisi lingkungan organisasi tempat ia bekerja terasa nyaman. Suasana kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantara para personilnya dan keadaan ini juga disebut dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, pegawai dalam suatu lembaga akan melaksanakan tugas dengan semaksimal mungkin yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan kinerja pegawai.

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 dan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya.

Hal ini terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menerima informasi.

Iklm organisasi adalah kepribadian suatu organisasi berdasarkan cara pandang anggota organisasi tersebut. Beberapa hal penting dari pengertian iklim organisasi adalah berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan atau dipercayai oleh anggota organisasi juga hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan.

Iklm merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam organisasi yang meliputi pimpinan puncak (*top manager*), *middle manager*, para *supervisor* atau *low manager* serta staf atau karyawan organisasi. Iklm organisasi itu pada akhirnya akan meningkatkan pada kinerja pegawai yang akan memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya.

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa iklim organisasi dapat dikatakan sebagai suatu kondisi/keadaan tempat dimana seorang pegawai akan merasa betah dan nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan. Dalam kehidupan berorganisasi, masalah iklim organisasi sangat berperan dan berpengaruh terutama dalam peningkatan kualitas kerja supaya setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya bisa sesuai dengan tujuan dan semua unsur pegawai. Dalam hal ini tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Keberhasilan dari suatu organisasi dapat tercapai apabila sifat-sifat lingkungan kerja menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Sifat-sifat lingkungan kerja ini adalah menyangkut semua lingkungan sosial, baik formal ataupun informal yang dirasakan para anggota organisasi dan sifat itu dapat mempengaruhi pekerjaannya, hal ini mencerminkan iklim organisasi yang

dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya yang ada di lembaga tersebut.

Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung (Sendik BRI) merupakan lembaga penyedia fasilitas pendidikan dan pelatihan intern BRI. Salah satu tujuan utama Sendik BRI Bandung adalah menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan jasa konsultan bisnis yang berkualitas, dengan mengutamakan bidang perbankan serta menyelenggarakan program-program pendidikan bidang unit/mikro bagi pegawai BRI unit/mikro. Sendik merupakan lembaga yang memberikan kontribusi bagi Bank BRI dengan mencetak SDM yang handal dan potensial. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap bagian dari Sendik BRI Bandung harus memberikan kontribusi dengan kinerja yang baik.

Ada beberapa bidang dalam Sendik BRI Bandung, yaitu seksi SDM-Umum, akademik dan instruktur. Seksi SDM-Umum berperan dalam menyusun, melaksanakan dan mengawasi bidang kehumasan, kelogistikan/kesekretariatan, tata kerja administrasi dan lain sebagainya. Seksi akademik bertugas sebagai penyusun program dan jadwal pendidikan, serta menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan divisi diklat. Sedangkan instruktur bertugas untuk memfasilitasi program pelatihan.

Seluruh peranan yang dilakukan oleh semua bagian dalam Sendik BRI Bandung diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan utama Sendik BRI Bandung. Untuk meningkatkan kinerja, semua bagian perlu memperhatikan iklim organisasi dan komitmen karyawan, dimana terlihat bahwa iklim organisasi pada Sendik BRI 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 fenomena-fenomena yang terjadi di Sentra Pendidikan BRI Bandung. 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 bagian SDM yang tidak sesuai dengan manajemen perkantoran, penyampaian nilai ujian peserta ke kantor cabang kurang cepat serta instruktur yang lebih banyak menggunakan metode ceramah sedangkan praktek jarang dilakukan 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 banyak tugas yang di emban oleh lembaga diklat ini, maka pembenahan untuk setiap unsur yang terkait termasuk pegawai dan kondisi dari lembaga 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 segi struktur, tanggung jawab, penghargaan, interaksi antar pegawai (kehangatan) serta dukungan satu sama lain yang terjadi diantara para pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan untuk menjadikan pegawai dapat merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik pada kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana iklim organisasi yang ada di Sentra Pendidikan BRI dan hubungannya dengan kinerja para pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **“HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA SENTRA PENDIDIKAN BANK RAKYAT INDONESIA 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 Lembaga Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia (Sendik BRI) 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 Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia (Sendik BRI) 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 (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 lingkungan Sentra Pendidikan (Sendik) BRI Bandung?
- b. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di lingkungan Sentra Pendidikan (Sendik) BRI Bandung?

- c. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Sentra Pendidikan (Sendik) BRI 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 Hubungan Iklim dengan Kinerja Pegawai di Sentra Pendidikan (Sendik) BRI Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari Penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi di lingkungan kerja Sendik BRI Bandung.
- b. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai yang ada di lingkungan Sendik BRI Bandung.
- c. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan Sendik BRI 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 2012” 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.

