

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa. Di Jawa Barat, masih terdapat berbagai permasalahan yang ada pada bidang pendidikan, hal ini tentunya harus mendapat perhatian yang serius dan harus diselesaikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengingat peran pendidikan yang sangat penting bagi keberlangsungan Jawa Barat kedepan. Diakses dari <https://bandungkita.id/2018/12/27/gelar-diskusi-fagi-beberkan-sederet-masalah-pendidikan-di-jawa-barat/> hal ini dibuktikan dengan adanya diskusi dari FAGI (Forum Aksi Guru Indonesia) yang telah melakukan kajian dan menemukan masalah pendidikan di Jawa Barat adalah APK (Angka Partisipasi Kasar) pendidikan menengah Jawa Barat masih rendah, yakni hanya 72,6% dibanding dengan rata-rata APK (Angka Partisipasi Kasar) nasional bahkan dibandingkan dengan di Pulau Jawa.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai penyelenggara dan pengawas pendidikan harus berkolaborasi dengan Pemerintah Provinsi dan unsur-unsur pendidikan agar pendidikan di Jawa Barat dapat menunjukkan kearah yang lebih baik. Dalam menjalankan fungsinya Dinas Pendidikan membutuhkan sumber daya yang unggul dan berkualitas. Namun dalam fenomena yang penulis amati saat melakukan Internship Manajemen Pendidikan dan Program Pengalaman Lapangan di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, masih banyak hal-hal yang tidak mendukung pernyataan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut berkualitas.

Untuk itu peneliti melakukan wawancara kepada pegawai dan juga Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum pada tanggal 08 Maret 2019. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, dapat ditarik kesimpulan

bahwa permasalahan yang ada di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Kurang terjalannya kekompakan dari tiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama, hal ini disebabkan karena pegawai masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.
3. Rendahnya tingkat disiplin, masih banyak pegawai yang melanggar jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum masih memiliki prestasi kerja yang rendah. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hlm. 67) bahwa:

“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Ini dapat diartikan bahwa para pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus memiliki prestasi kerja yang baik, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi yang optimal. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting, salah satunya ditandai dengan diimplementasikannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu dengan mulai diwajibkannya penyusunan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun gambaran perolehan nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang peneliti dapatkan dari bulan Agustus-Oktober 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

Bulan	Rata-Rata SKP
Agustus	48
September	46,4
Oktober	48
Total Rata-Rata	47,5

Data tersebut diambil dari hasil rata-rata nilai SKP pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang memiliki nilai rendah. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, iklim organisasi mempunyai peranan besar terutama di dalam membentuk motivasi, terutama motivasi ekstrinsik, kepuasan dan sikap kerja seperti yang diungkapkan oleh Davis dan Newstrom dalam Dharma (1994, hlm. 23) bahwa:

“Iklim Organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atau dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi”

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa iklim organisasi mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya motivasi yang tinggi untuk bekerja, motivasi yang dimaksud ialah motivasi yang berasal dari luar seperti karier, gaji, kesejahteraan, hubungan interpersonal, dan lain-lain.

Selain itu, hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian terkait iklim organisasi dengan prestasi kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Fatmawati, dkk. (2014) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten

Halmahera Tengah”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 72 orang pegawai. Dalam hasil penelitiannya, disebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim organisasi dengan prestasi kerja pegawai sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Utami, dkk. (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda”. Adapun hasil yang dilakukan berdasarkan uji F dan nilai P, dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X (Iklim Organisasi) yang meliputi rasa tanggung jawab, kualitas pekerjaan, ganjaran, rasa persaudaraan, semangat tim dan hubungan antar individu terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda adalah signifikan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiana (2015) tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, diketahui terdapat pengaruh positif dan juga signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 20,64%.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menciptakan iklim organisasi yang dapat menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan perilaku untuk diimplementasikan dan dapat dilihat menjadi suatu hasil kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka dirasa perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan prestasi kerja pegawai, dengan melakukan pengujian mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan pokok yang menjadi inti dalam penelitian dan merupakan pokok-pokok dan batas-batas permasalahan yang dijadikan fokus dalam penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1** Bagaimana kondisi aktual Iklim Organisasi di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- 1.2.2** Bagaimana kondisi aktual Prestasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
- 1.2.3** Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan memenuhi kebutuhan untuk menjawab permasalahan yang telah disebutkan pada identifikasi masalah diatas. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1** Mengetahui kondisi aktual Iklim Organisasi di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 1.3.2** Mengetahui kondisi aktual Prestasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- 1.3.3** Mengetahui besaran pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk lembaga dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan menciptakan iklim organisasi yang nyaman, diharapkan juga agar dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan lembaga.

1.4.2 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Bab I, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian bagi lembaga dan penulis.

Bab II, membahas mengenai kajian pustaka yang berisi teori dari berbagai ahli mengenai iklim organisasi dan prestasi kerja pegawai. Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Serta hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Bab III, membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data yang digunakan.

Bab IV, terdiri dari dua hal utama, yaitu temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, dan pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab V, membahas mengenai kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mencantumkan implikasi dan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.