

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sarana dalam pencapaian suatu tujuan, yang merupakan wadah bagi orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Dalam era industri 4.0 setiap organisasi berlomba-lomba untuk mempertahankan kelangsungan bisnis proses yang dimilikinya. Beberapa cara untuk bisa mempertahankan bisnis proses yang dimiliki organisasi dengan cara memberikan perhatian lebih kepada Sumber Daya Manusia yaitu kepada para pegawainya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu.

Sehingga sumber daya manusia memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah terciptanya iklim organisasi yang baik, sehingga iklim organisasi ini diharapkan mampu berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pegawai yang pada akhirnya dari disiplin kerja inilah maka kinerjanya akan bagus dan akan bisa mempertahankan kelangsungan kehidupan organisasi.

Selain itu juga, kinerja tidak akan efektif jika tidak disatukan dengan kepatuhan norma dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan disiplin kerja yang tinggi, yang harus ada pada setiap pegawai dalam suatu organisasi. melalui disiplin kerja rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya dapat tercermin.

Fanny Fitrah Juliawaty

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM BANDUNG

Menurut Aritonang dalam Tarigan Gabriel Tawas (2005) menyatakan bahwa “Disiplin itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudnya tujuan yang maksimal”. Salah satu perubahan mendasar yang biasa dilakukan oleh suatu lembaga atau perusahaan yaitu dengan membenahi kedisiplina kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, iklim organisasi dan hubungan kemanusiaan.” Diantara beberapa faktor tersebut, faktor yang cukup berpengaruh penting terhadap disiplin kerja pegawai adalah iklim organisasi. Sejalan dengan Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007), “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.”

Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Iklim yang kondusif yaitu iklim yang memiliki kesesuaian dengan kondisi organisasi, sehingga akan memudahkan dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, bahwa iklim yang tidak kondusif merupakan iklim yang tidak sesuai dengan karakteristik orang-orang didalamnya, sehingga memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh Davis (1962) dengan pernyataan, “Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi.”

Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung adalah Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bidang Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan yang bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan dan Pemerdayaan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan (BPPSSDMPK) dan Penjaminan Mutu Pendidikan (PMP). Salah satu bidang garapannya adalah pendidik dan pelatihan (diklat) untuk

Fanny Fitrah Juliawaty

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETHUAN ALAM BANDUNG

pendidik (Guru) dan tenaga kependidikan (Pengawas, Kepala Sekolah, dan Laboratorium). Wilayah kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung adalah Nasional.

Berkaitan dengan bidang garapannya, para pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung diharuskan untuk memiliki dan menjalin iklim organisasi yang baik untuk menghasilkan disiplin kerja pegawai yang optimal, dimana para pegawai harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan tanggung jawab. Hal tersebut, menyebabkan peranannya perlu dioptimalkan sebaik mungkin agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi semua pihak.

Fakta dilapangan yang penulis amati selama bulan Januari sampai bulan Maret 2019 didapati bahwa disiplin kerja pegawai sangat rendah sehingga kurangnya kedisiplinan kerja pada pegawai, seperti pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung juga ditemukan beberapa hal yang dapat diidentifikasi berdasarkan observasi yang didapati bahwa ada beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau terlambat dan pulang sebelum jam kantor berakhir, istirahat tidak sesuai dengan jam istirahat, menyalahgunakan waktu istirahat. Beberapa orang mungkin memandang satu sisi terhadap alasan-alasan tersebut namun kenyataannya alasan-alasan kecil seperti itulah yang sebetulnya memiliki peran yang sangat berpeharung dalam kinerja maupun produktivitas organisasi.

Kedisiplinan seorang pegawai dalam perusahaan dapat dilihat dari bagaimana dia mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan atasan ataupun tuntutan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dari norma-norma sosial yang berlaku.” Hal tersebut juga sejalan dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil yang dikemukakan bahwa “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil

Fanny Fitrah Juliawaty

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM BANDUNG

untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”.

Sebuah peraturan yang dibuat akan dipatuhi oleh pegawai apabila pegawai tersebut mempunyai kesadaran dari dalam dirinya untuk mematuhi peraturannya. Oleh karena itu, Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kinerja yang sangat tinggi bagi pegawai. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja keras setiap pegawai sehingga timbul kepuasan kerja

Berdasarkan pengamatan yang penulis amati, iklim organisasi yang ada pada Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung belum berkembang dengan baik sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman yang mengindikasikan tingkat disiplin pegawai belum tercapai dengan baik.

Dengan demikian, penulis tertarik untuk lebih lanjut meneliti mengenai hal tersebut, dengan mengangkat judul: “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM BANDUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang dipaparkan di latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan yang diuraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana iklim organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?
- b. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?

Fanny Fitrah Juliawaty

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM BANDUNG*

- c. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari beberapa rumusan masalah di atas, diantaranya sebagai berikut:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memahami pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun secara khusus tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Mengetahui bagaimana iklim organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.
- b. Mengetahui bagaimana disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik untuk penelitian maupun untuk semua pihak yang terlibat di dalamnya. Adapun beberapa manfaat yang dapat dikemukakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Fanny Fitrah Juliawaty

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN ILMU PENGETHUAN ALAM BANDUNG*

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

b. Bagi Pihak Lembaga

Melalui penelitian ini lembaga dapat mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga lembaga mampu meningkatkan dan menciptakan iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Secara umum skripsi ini terdiri dari lima bab yang terdiri dari pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, temuan dan pembahasan, serta kesimpulan, implikasi dan rekomendasi. Berikut akan dijabarkan mengenai kelima bab tersebut.

Bab I, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

Bab II, membahas mengenai kajian pustaka yang berisi teori dari berbagai ahli mengenai iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai. Serta hipotesis yang diajukan oleh peneliti.

Fanny Fitrah Juliawaty

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN ILMU PENGETHUAN ALAM BANDUNG*

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.