

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu forum untuk mencapai berbagai tujuan bersama. Menurut Robbins (1994:4) Organisasi adalah suatu komunitas unit koordinasi yang sadar dan dapat diidentifikasi dengan batas-batas relatif untuk bekerja secara relatif terus menerus sehingga mencapai tujuan. Organisasi juga memiliki harapan, di antaranya mendukung para anggota agar dapat bekerja dan berharap para anggota memiliki kinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan organisasi dapat berkembang.

Gilmer (1961:49) menguraikan Iklim organisasi adalah karakteristik- karakteristik yang menghubungkan satu organisasi dengan organisasi serupa dan meningkatkan tingkat populasi manusia dalam organisasi tersebut. Gilmer menekankan bahwa iklim organisasi mempengaruhi lebih dari bagaimana individu berinteraksi satu sama lain dalam suatu organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi itu berinteraksi dengan organisasi lain.

Menurut Keith Davis (1982:104), “iklim” sebuah organisasi mengacu pada lingkungan manusia di mana “karyawan” atau anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Menurut Robbins (1994:4) Organisasi adalah suatu komunitas unit koordinasi yang sadar dan dapat diidentifikasi dengan batas-batas relatif untuk bekerja secara relatif terus menerus sehingga mencapai tujuan. Organisasi juga memiliki harapan, di antaranya mendukung para anggota agar dapat bekerja dan berharap para anggota memiliki kinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan organisasi dapat berkembang.

Jika pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan antusiasme tinggi, merasa senang dan berharap mendapat imbalan, dalam bentuk kompensasi atau lainnya, produktivitas tidak akan bekerja secara normal, dan organisasi tidak akan dapat mencapai hasil produksi atau jasa yang diharapkan secara maksimal (As`ad, 2000).

Kinerja disebut juga sebagai fungsi dari individu dan organisasi. Manajemen Kerja tidak hanya mengenal efisiensi, tetapi juga harus mengenal pegawai, karena salah satu

elemen kunci dari sebuah organisasi adalah kemauan serta kemampuan pegawai dalam suatu sistem kerjasama untuk kepentingan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010:170), kinerja pegawai adalah bentuk kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut dengan tetap menjaga moral, wewenang dan rasa tujuan tanpa melanggar hukum.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang berkualitas tinggi yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu organisasi. Dalam kinerja pegawai seperti ini, prinsip efektifitas dan efisiensi diperlukan untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan layak membantu pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sehingga tidak terlepas dari perkembangan usaha kinerja pegawai (Munparidi, 2012).

Menurut Castetter (1981:281) secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi.

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Adapun dalam arti lain, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, 2014). Pencapaian hasil kerja yang baik memerlukan kondisi kerja dan situasi kerja yang mendukung kebijakan administrasi, pengawasan atau pengendalian, hubungan interpersonal dan keselamatan, Herzberg (dalam Hersey, 1995: 68) dikaitkan dengan kondisi di mana pekerjaan itu dilakukan, yang dikenal dengan istilah iklim baik dalam organisasi.

Iklim organisasi atau yang lebih sering disebut dengan suasana organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi. Lingkungan organisasi ini dialami oleh anggota, mempengaruhi perilaku, dan dapat menggambarkan beberapa karakteristik atau atribut khusus dari suatu organisasi. Menurut Taugiri dan Litwin (1968), iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh para anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dengan nilai-nilai anggota organisasi serta karakteristik organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Higgins (1994:477-478), yaitu: (1) Manajer/pimpinan. (2) Tingkah laku karyawan. (3) Tingkah laku kelompok kerja. (4) Faktor eksternal organisasi.

Dari penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” Iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan sehingga mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih produktif. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat pula produktivitas kinerjanya. (Liliweri,2014)

Lingkungan organisasi yang menyenangkan membuat sikap para pegawai menjadi positif dan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam bekerja. Jika lingkungan organisasi tidak menyenangkan maka para pegawai akan meninggalkan lingkungan atau meninggalkan suatu pekerjaannya dan akan berdampak pada suatu organisasi atau lembaga tersebut. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap pegawai baik di lingkungan eksternal organisasi maupun lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan organisasi maka semakin baik kinerja para pegawai.

Pusdikmin Lemdiklat Polri merupakan unsur pendukung sebagai pelaksana pendidikan pembentukan dan pengembangan yang berada di bawah Kapolri yang mempunyai tugas untuk merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan fungsi pendidikan pembentukan dan pengembangan berdasarkan jenis pendidikan polri yang meliputi pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis dan vokasi serta mengelola komponen pendidikan di lingkungan Lemdikpol.

Pegawai di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Bandung berjumlah 120 orang. Berdasarkan hasil wawancara lingkungan kerja di Pusdikmin mendukung peningkatan kerja dan sudah diatur dari ketentuan pimpinan atas. Hubungan antar rekan kerja di Pusdikmin juga terjalin sangat baik, karena jika tidak baik seluruh kegiatan tugas tidak terlaksanakan dengan optimal. Untuk kerjasama antar atasan dan bawahan di Pusdikmin sudah diatur oleh ketentuan kehidupan para pegawai dan tentang aturan-aturan disiplin dalam berperilaku dan juga etos kerja, sehingga sangat terukur setiap waktunya. Iklim organisasi di Pusdikmin sendiri pada umumnya sudah diatur oleh pimpinan pusat. Kinerja pegawai di Pusdikmin sangat terukur dan terdapat laporan per hari, per minggu, per bulan dan tahunan. Sehingga tidak akan ada satupun pegawai yang tidak melaksanakan tugas.

Berdasarkan deskripsi di atas iklim organisasi sangat berperan besar untuk mendorong kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk mengetahui seberapa besar variabel hubungan suasana organisasi dengan kinerja pegawai dan melihat fenomena diatas penulis mengambil judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Administrasi Lemdiklat Polri Bandung”.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Berdasarkan deskripsi pada latar belakang, untuk menghindari kesalahan penaksiran serta fokus penelitian, maka penulis membuat batasan secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

1.) Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung.

2.) Kontekstual

Secara kontekstual penulis melakukan penelitian di Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat Polri Bandung. Objek dalam penelitian ini yaitu seluruh sub bagian di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung. Dengan jumlah 55 orang, maka penelitian ini dilakukan kepada seluruh pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana iklim organisasi di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Bandung?
- 2) Bagaimana kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Bandung?
- 3) Bagaimana pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Bandung?

1.3 Hipotesis Tindakan

Berdasarkan beberapa teori pendukung maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis

Dari gambar diatas iklim organisasi diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri.

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Secara Umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat berupa ilmu pengetahuan mengenai iklim organisasi dan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini juga diharapkan sebagai tambahan informasi bagi pihak pimpinan dan pegawai di Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.