

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial, yang tidak dapat hidup sendiri, ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam upaya memenuhi kebutuhannya ataupun sebaliknya, sehingga demi memenuhi kebutuhannya maka manusia membentuk suatu kumpulan-kumpulan dari setiap individu yang kemudian dibentuklah melalui suatu organisasi. Dengan dibentuknya suatu organisasi ini diharapkan setidaknya bisa sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, organisasi diharapkan bisa mengumpulkan sumber dan potensi dari setiap individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya, baik dalam segi ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional. Dalam hal ini organisasi menunjukkan sebagai wadah untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama bagi para anggotanya dalam pencapaian tujuan bersama.

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

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, efektivitas dan produktivitas kerja.

Dari penjelasan diatas menekankan organisasi dipandang sebagai jaringan hubungan kerja yang dimiliki oleh tiap anggota dengan rangkaian hirarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggungjawab. Lebih lanjut organisasi dipandang sebagai alat yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kumpulan sumber daya dan mekanisme kerja yang melakukan proses dalam pencapaian tujuan.

Salah satu sumber daya dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan 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 kepuasan 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 akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kata lain, pegawai dalam suatu lembaga akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semaksimal mungkin sehingga akan menimbulkan tercapainya kepuasan dalam dirinya yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan kinerja pegawai.

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 (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 Idochi Anwar (1994:82) yang mengemukakan bahwa factor-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.

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

“Kualitas iklim organisasi berada pada suatu kontinum, dimana ada yang baik, ada yang buruk dan ada pula yang sangat buruk. Baik buruknya iklim organisasi ternyata dapat mempengaruhi motivasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja”. (Davis dan Newstrom, 1985:23). Adapun unsur-unsur yang membentuk iklim menyenangkan adalah:

- a. Kualitas kepemimpinan
- b. Kadar kepercayaan
- c. Komunikasi ke atas dan ke bawah
- d. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat
- e. Tanggungjawab
- f. Imbalan yang adil
- g. Tekanan pekerjaan yang nalar
- h. Kesempatan
- i. Pengendalian, struktur birokrasi yang nalar
- j. Keterlibatan dan keikutsertaan pegawai

Organisasi merupakan suatu sistem kerja yang di dalamnya memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses atau aktivitas. Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi atau sering disebut sebagai iklim organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan

suasana organisasi yang dirasakan oleh tiap pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja. 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 suatu bentuk dan warna kehidupan tersendiri.

Adapun yang diungkapkan oleh Davis dan Newsstroom (1996:21) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi sebagai Lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Atau serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan

Hal ini dipertegas juga oleh Jhon yang dikutip oleh Asmar(1999:23) bahwa 'Iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi berbeda di dalam organisasi itu'. Dalam hal ini berarti bahwa iklim organisasi dapat membedakan gambaran sebuah organisasi satu dengan yang lain disertai dengan perilaku-perilaku orang-orang didalamnya.

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.

Iklm organisasi adalah kepribadian suatu organisasi berdasarkan cara pandang anggota organisasi tersebut. Beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja organisasi ini adalah pertama, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan atau dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas tinggi dari atasan maka tindakan para anggota organisasi akan berdasarkan iklim seperti itu. Kedua, hubungan antar 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 manajer), middle manajer, para supervisor atau low manajer serta staf atau karyawan organisasi. Iklm organisasi itu pada akhirnya akan membentuk motivasi, kepuasan dan etos kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pada prestasi kerja (kinerja) para pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya.

Begitupun dengan lingkungan kerja yang ada di dalam Lembaga PUSDIKMIN POLRI, yang menyatakan bahwa banyaknya individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi dengan latar belakang yang

berbeda dan proses suatu sistem kerja yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses atau aktivitas. Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi yang disebut sebagai iklim organisasi.

Lembaga PUSDIKMIN POLRI ini merupakan salah satu lembaga yang memberikan kontribusi bagi Kepolisian Republik Indonesia dengan mencetak kader-kader yang potensial dan SDM yang handal dalam pengembangan para anggota POLRI, berbeda dengan pemerintahan lainnya bahwasanya PUSDIKMIN ini lebih cenderung dalam pengaturan dan pembentukan para pegawainya agar memiliki suatu acuan atau berciri khas pada sistem Militer.

Perilaku atau karakteristik pegawai yang dibentuk dalam suatu lingkungan yang berciri khas ini akan membentuk suatu iklim organisasi yang ada di lembaga tersebut. Iklim yang ada di sana akan membentuk perilaku para pegawai dengan disiplin yang tinggi, otoritas yang kuat dari pimpinan, bertanggung jawab, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya baik untuk pengabdian kepada lembaga, masyarakat serta bangsa dan negara.

Mengingat betapa mulia dan luhurnya tugas yang diemban 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 kondisi internal, kondisi eksternal, kondisi organisasional, interaksi serta semangat kelompok yang terjadi diantara para pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan untuk menjadikan pegawai dapat merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga akan memberikan kontribusi yang baik pada kinerjanya.

Dengan iklim organisasi yang dibentuk oleh lembaga PUSDIKMIN yang mengarah pada keadaan lingkungan yang berdisiplinan tinggi serta dedikasi terhadap pekerjaannya, ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya apakah akan berdampak positif atau berdampak negatif.

Untuk itu maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh bagaimana iklim organisasi yang ada di sana dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Maka penelitian ini berjudul "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENDIDIKAN ADMINISTRASI LEMBAGA DIKLAT POLRI".

B. RUMUSAN MASALAH

Adapun pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlampaui luas ruang lingkungannya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti, maka masalah itu diuraikan kedalam bentuk-bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran mengenai iklim organisasi di lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)?
- 2) Bagaimana gambaran mengenai kinerja pegawai di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)?
- 3) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)?.

C. TUJUAN PENELITIAN

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

a. Tujuan umum

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan Administrasi Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

b. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus dari penelitian ini adalah :

- 1) untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi di lingkungan kerja Pusat pendidikan Administrasi POLRI (PUSDIKMIN).
- 2) Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kinerja pegawai yang ada di lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi POLRI (PUSDIKMIN).
- 3) Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi POLRI (PUSDIKMIN).

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi lokasi penelitian khususnya serta bagi peneliti sendiri antara lain:

- 1) Peneliti dapat meningkatkan wawasan serta pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan yang mengkaji secara konseptual dan praktis dalam keilmuan Perilaku organisasi

- 2) Melalui hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi lembaga, agar mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja organisasi mealalui penantaan iklim organisasi
- 3) Melalui hasil penelitian memberikan penguatan dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran di dalam penelitian yang keberadaannya tidak diragukan lagi. Winarno Surakhmad dalam Suharsimi Arikunto (1998:60) mengemukakan bahwa “Anggapan dasar atau Postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”. Anggapan dasar ini menjadikan titik pangkal dimana tidak lagi menjadi keraguan bagi penulis. Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

- 1) Iklim organisasi merupakan kondisi dan suasana kerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.
- 2) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan

- 3) Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dalam hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan prestasi kerja (Handoko, 1989 :194).
- 4) Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Robert C Mill (Timpe, 1992:3)

F. HIPOTESIS

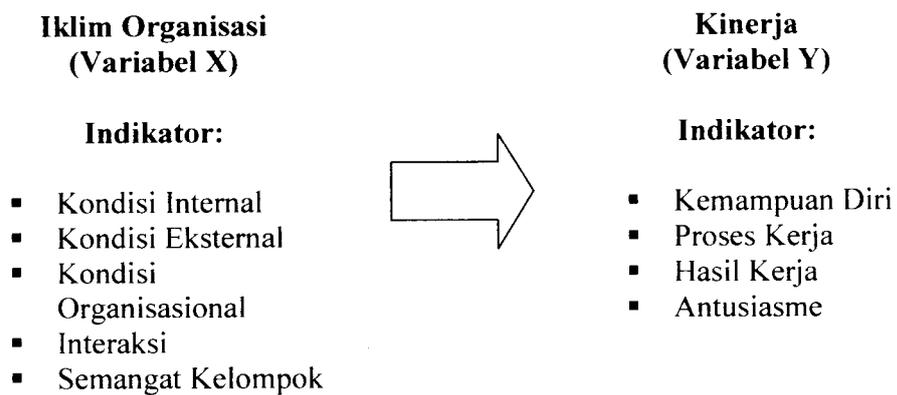
Hipotesis penelitian menurut Sudjana (1996:219) adalah : “Perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan menuntut atau mengarahkan penelitian selanjutnya”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah: “Terdapat Pengaruh Yang Positif dan Signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)”.

Berdasarkan Hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa iklim organisasi (variabel X) merupakan variabel independen (bebas) artinya tidak tergantung atau mempengaruhi oleh variabel lain, sedangkan kinerja (varibel Y) merupakan variabel dependen (terikat) yang dipengaruhi dan ditentukan oleh variabel dependen. Oleh sebab itu tinggi, rendah, cukup, sedang atau rendah sekali kinerja pegawai yang ada di Pusat Pendidikan Administrasi POLRI

(PUSDIKMIN) sangat ditentukan oleh iklim organisasi di lembaga tersebut. Artinya jika iklim organisasi yang diciptakan di sana dengan baik maka akan baik pula pada kinerja para pegawai di lembaga tersebut.

Untuk memudahkan dalam memahami jalannya penelitian ini, maka di bawah ini digambarkan kerangka berfikir atau Hipotesis yang menjiwai proses penelitian, yaitu:

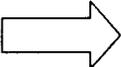


Gambar 1.1
Skema Hipotesis Penelitian

Keterangan :

Variabel X : Iklim Organisasi

Variabel Y : Kinerja Pegawai

 : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien. Surakhmad (1998: 131) mengemukakan bahwa:

Metode merupakan suatu cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini digunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan studi bibliografi.

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif, yaitu suatu studi yang bertujuan untuk memperoleh jawaban terhadap permasalahan yang terjadi pada masa sekarang.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Moh. Ali (1987 : 120), bahwa :

Masalah yang layak diteliti dengan menggunakan metode deskriptif adalah masalah yang dewasa ini sedang dihadapi. Untuk mengadakan penelaahan terhadap masalah yang mencakup aspek yang cukup banyak, menelaah suatu kasus tunggal, mengadakan perbandingan antara suatu hal dengan hal lain, ataupun melihat hubungan antara gejala dengan peristiwa yang mungkin akan muncul, dengan munculnya gejala tersebut.

Sebagaimana menurut Surakhmad (1998: 32) mengemukakan ciri-ciri dari metode deskriptif yaitu:

- a. memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula diteliti, dijelaskan dan kemudian dianalisis, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisis.

2. Studi Bibliografi

Studi bibliografi sering disebut juga studi kepustakaan, digunakan untuk melengkapi metode deskriptif. Studi bibliografi merupakan proses penelusuran sumber-sumber tertulis berupa buku-buku, laporan-laporan penelitian, jurnal dan sejenisnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

H. LOKASI, POPULASI, dan SAMPEL PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini merupakan objek yang dianggap penulis sebagai tempat terjadinya permasalahan yang akan diteliti. Adapun lokasi yang akan dijadikan dalam penelitian ini yaitu di Lembaga Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN) Jln. Gedebage Selatan No 157 Cisaranten Kidul Kecamatan Rancasari Kodya Bandung.

b. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2004:90) adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah manusia, yaitu Personil atau pegawai di lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

c. Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai yang ada di lingkungan Lembaga PUSDIKMIN POLRI. Jumlah tersebut diambil dari sebagian dari pegawai yang berjumlah 108 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat “Apabila ukuran populasi sebanyak kurang lebih dari 100, maka pengambilan sample sekurang-kurangnya 50 % dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15 % dari ukuran populasi” Surakhmad (Akdon dan Sahlan,2005:107)