

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan merupakan sumber daya manusia yang selalu mendapatkan perhatian baik sosial maupun komersil, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai motor penggerak bagi sebuah perusahaan dalam mencapai target dan tujuan.

Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam pengelolaan perusahaan (manajerial) maupun tenaga kerja langsung menjadi sangat penting, karena melalui merekalah target perusahaan akan tercapai dengan baik. Pencapaian target perusahaan merupakan keberhasilan bagi perusahaan yang dalam prosesnya dipengaruhi oleh perilaku produktif yang berujung pada produktivitas kerja. Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam pengelolaan serta pelaksanaan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Richard M. Steers yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:134) mengemukakan bahwa:

Di samping faktor struktur, teknologi, dan lingkungan yang mempengaruhi efektivitas barangkali kontribusi yang paling langsung bagi keberhasilan organisasi datang dari perilaku para pekerja yang membentuk stuktur organisasi dan memanfaatkan teknologi organisasi.

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan, maka sudah seharusnya pengelola perusahaan memberikan perhatian yang memadai untuk upaya pembinaan dan pemberdayaan para

karyawan agar dapat menjalankan fungsinya secara produktif dalam menghadapi era persaingan yang ketat sehingga perusahaan mampu bertahan dan dapat meningkatkan keunggulan bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Harian Republika (9 Jan 2002) dalam Rusdin (2002:1)) mengungkapkan bahwa: “Perusahaan-perusahaan di Indonesia telah dililit oleh etos kerja yang tidak baik dan itu mendarah daging disetiap karyawan”. Hal ini merupakan penjelasan umum dari perilaku kerja yang tidak produktif yang menyebabkan pertumbuhan produktivitas tidak memadai. Kecenderungan menurunnya produktivitas tenaga kerja ini dirasakan pula oleh PD kebersihan, hal ini bisa kita lihat dari masalah rendahnya pelayanan yang diberikan oleh PD Kebersihan Kota Bandung dengan tingginya pengaduan dari masyarakat yang disampaikan langsung ke kantor Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung Jl. Surapati ataupun melalui media masa. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**JUMLAH PENGADUAN**  
**PD KEBERSIHAN KOTA BANDUNG**  
**Bulan April 2007-Juni 2007**

PENGADUAN	BULAN			JUMLAH
	APRIL	MEI	JUNI	
<b>DATANG LANGSUNG</b>	19	6	5	30
<b>MEDIA MASA</b>				
• PIKIRAN RAKYAT	10	52	33	95
• GALAMEDIA	12	47	18	77
• TRIBUN JABAR	19	31	12	62
• LAIN-LAIN	2	2	2	6
<b>JUMLAH</b>	62	138	70	270

*Sumber: Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) PD Kebersihan Kota Bandung 2007*

Berdasarkan wawancara dengan Indah Nurjawati, SE. (Kepala Bidang SDM), didapat informasi bahwa perilaku kerja karyawan saat ini relatif masih kurang. Berdasarkan penilaian prestasi kerja karyawan dari jumlah karyawan 23 hanya 47,8% yang mempunyai kategori baik, dan 52,2% kategori cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PD Kebersihan Kota Bandung Tahun 2007**

KRITERIA	UNSUR YANG DINILAI					
	PRESTASI KERJA		TANGGUNG JAWAB		KERJA SAMA	
	JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH	%
<b>AMAT BAIK (91-100)</b>						
<b>BAIK (76-90)</b>	11 Orang	47,8%	13 Orang	56,5%	15 Orang	65,2%
<b>CUKUP (65-75)</b>	12 Orang	52,2%	10Orang	43,5%	8 Orang	34,8%
<b>KURANG ( 51 )</b>						
<b>JUMLAH</b>	23 Orang	100%	23 Orang	100%	23 Orang	100%

Sumber: Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) PD Kebersihan Kota Bandung Tahun 2007

Berdasarkan fenomena di atas penulis menyimpulkan perilaku produktif karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan belum cukup optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif belum optimal sehingga hasil-hasil yang diharapkan oleh perusahaan khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dapat terwujud sepenuhnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut Gilmore (1974) dalam Sedarmayanti (2001: 79) menyatakan bahwa :

“Perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imaginatif, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana ia berada”.

Namun demikian pengertian perilaku produktif tidak dapat dipisahkan dari pengertian produktivitas itu sendiri. Robbin (1998:23) mengatakan bahwa:

”Sebuah organisasi dikatakan produktif apabila organisasi itu mencapai tujuannya, dan mencapainya dengan merubah input menjadi output dengan biaya yang paling rendah”.

Selanjutnya kaitan antara perilaku produktif dengan produktivitas bisa kita lihat dari kedua pendapat di atas, bahwa individu yang berperilaku produktif akan bersikap konstruktif, imaginative, kreatif serta memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Didalam perkataan kontribusi yang nyata dan signifikan terkandung pengertian bahwa output yang dihasilkan oleh individu tersebut selalu lebih besar dari input, sehingga organisasi dengan individu seperti itu akan menjadi organisasi yang produktif karena produktivitas organisasi akan selalu meningkat.

Iklm organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan konsep internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas didalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif yang tumbuh di perusahaan-perusahaan antara lain meliputi struktur organisasi, kebijakan kompensasi, peraturan hak dan kewajiban, serta kejelasan pekerjaan, akan memunculkan perasaan aman, nyaman, jelas dan pasti pada akhirnya akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik.

Sehubungan dengan itu upaya meningkatkan perilaku produktif karyawan melalui iklim organisasi menjadi sangat penting untuk diterapkan pada perusahaan. Perusahaan yang dikelola secara baik, dengan dukungan sumberdaya manusia yang produktif akan menghasilkan keluaran (output) yang baik pula.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif karyawan Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah dijelaskan dalam latar belakang masalah bahwa manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Mengingat manusia adalah makhluk yang unik dan dinamis, tentunya akan timbul berbagai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia ini sehingga diperlukan suatu penanganan yang serius agar tujuan yang diinginkan organisasi dan tujuan dari setiap pegawai dapat tercapai dengan baik. Salah satu cara untuk meningkatkan dan memperbaiki perilaku produktif pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif. Untuk itu diperlukan suasana yang menyenangkan untuk menjaga dan menciptakan iklim kerja yang aman dan menyenangkan.

Untuk menghindari pelebaran masalah, maka yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah perilaku produktif karyawan ditinjau dari aspek iklim organisasi, dengan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.
2. Bagaimana gambaran perilaku produktif karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung

3. Apakah ada perbedaan perilaku produktif karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan karyawan.
4. Sejauh mana pengaruh iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

### **C. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1. Maksud Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan analisis untuk mengetahui sejauh mana dan seberapa besar nilai pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung.

#### **2. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung .
2. Untuk mengetahui gambaran perilaku produktif karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung



3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan perilaku produktif berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung .
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim organisasi dengan perilaku produktif karyawan pada Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung .

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Manfaat penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam disiplin manajemen sumber daya manusia khususnya tentang iklim organisasi dan perilaku produktif.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung terhadap peningkatan perilaku produktif karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama iklim organisasi.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

