

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Munculnya pesaing-pesaing baru membuat persaingan semakin meningkat dan perusahaan juga dihadapkan juga kepada kelangkaan sumber daya yang berkualitas. Untuk menghadapi persaingan diperlukan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam perusahaan, struktur perusahaan, prosedur kerja, keterlibatan dan partisipasi pekerja dan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang sering kali memberikan pengaruh yang besar bagi efektivitas perusahaan (Robbins, 2001). Agar kinerja kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan iklim organisasi dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi terciptanya iklim organisasi antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Iklim

organisasi yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan komitmen pegawai pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, terhadap rekan kerja dalam kelompok kerja, maupun terhadap organisasi secara umum. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu (Luthans, 2011).

Berdasarkan 2 faktor tersebut, yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasional maka fenomena yang muncul terletak pada kinerja karyawan yang kurang optimal untuk tetap dapat bekerja sesuai dengan tuntutan yang ada, dan selalu bersemangat dalam setiap pekerjaannya sehingga bisa terus memberikan kinerja yang baik juga untuk terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2007:17) bahwa faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka yang dinilai memiliki kemampuan, keterampilan, dan kecakapan. Sementara itu sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Padahal menurut Mathis & Jackson (2001: 240) sumber daya manusia yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diantaranya mempunyai ciri: fokus terhadap pelanggan, berorientasi pada kerja sama tim dan hasil kerja, inovatif, memiliki pengalaman teknis dan mampu beradaptasi.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air adalah salah satu Dinas di Provinsi Jawa Barat yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya air. Oleh karena itu sebagai instansi pemerintahan, karyawan merupakan komponen terpenting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas agar dapat memberikan kinerja yang baik. Dimana dalam proses pencapaian kinerja yang maksimal, tentunya banyak hal yang harus diperhatikan serta dipersiapkan suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Berikut disajikan data hasil sasaran kerja pegawai tahun 2014 Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.1 Hasil Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2014

Indikator	Bulan	Realisasi	Target
• Jumlah SKP	Januari	82%	100%
• Nilai SKP	Februari	76%	100%
• Nilai Perilaku	Maret	81%	100%
• Nilai Tugas	April	78%	100%
• Nilai Kreativitas	Mei	80%	100%
	Juni	78%	100%
	Juli	84%	100%
	Agustus	82%	100%
	September	78%	100%
	Oktober	78%	100%
	November	84%	100%
	Desember	85%	100%

Sumber: Data Internal Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air 2014

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa dari lima indikator (jumlah SKP, nilai SKP, nilai perilaku, nilai tugas, dan nilai kreativitas) ukuran kinerja karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan hasil kinerja yang terealisasi, belum dapat memenuhi standar target yang telah ditentukan.

Penulis mencoba melakukan survey awal melalui wawancara singkat kepada beberapa orang karyawan, dari hasil yang diperoleh diketahui fenomena yang terjadi pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat adalah diduga penurunan kinerja yang secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh iklim organisasi organisasi. Hal ini terlihat dari iklim organisasi yang tidak kondusif, maka para karyawan akan dihantui oleh rasa malas untuk melakukan pekerjaan dan kurang bersemangat, sehingga segala kemampuan ataupun potensi yang dimiliki tidak dimanfaatkan untuk meraih hasil kerja yang optimal. Lalu hal lain yang dapat menunjukkan dugaan rendahnya kinerja pada karyawan adalah masih sulitnya memperoleh data yang *up to date*, dimana gambaran tersebut dapat terlihat dalam tugas sehari-hari yang dikerjakan oleh para karyawan. Di dalam penyelesaiannya, tugas-tugas yang diberikan hanya ditangani oleh beberapa karyawan saja, baik secara individu maupun secara tim. Hal ini menjadi masalah karena tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara yang sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas.

Faktor yang tidak kalah pentingnya terkait dengan kinerja adalah komitmen karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001:89), “komitmen pegawai merupakan

suatu proses kemauan pegawai untuk mengabdikan dirinya secara ikhlas pada suatu organisasi”. Masih berdasarkan hasil survey awal melalui wawancara singkat kepada beberapa orang karyawan, dari hasil yang diperoleh juga dugaan rendahnya kinerja karyawan dikarenakan masalah yang pada terjadi pada perusahaan terkait karyawan tetap atau yang sudah pegawai negeri sipil (PNS) dan karyawan tidak tetap atau honorer. Muncul dugaan fenomena karyawan kontrak lebih baik kinerjanya daripada karyawan tetap, yaitu tentang komitmen organisasional yang saat ini umumnya terjadi di setiap instansi pemerintahan dimana terkait kebijakan Presiden Joko Widodo selama lima tahun ke depan, tidak dibukanya lowongan menjadi karyawan tetap atau PNS. Hal ini menjadi dilema bagi karyawan yang sudah bekerja di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, di saat tuntutan akan kinerja yang optimal tidak dibarengi dengan sikap berkomitmen terhadap organisasi.

Fenomena lainnya yang melatarbelakangi untuk tetap komit dalam bekerja adalah dugaan ketidakpuasan para karyawan tidak tetap atau honorer tentang pembagian upah yang diterima masih UMR (Upah Minimum Regional). Dimana upah bulanan para karyawan tidak tetap atau honorer yang diperoleh berdasarkan keuntungan yang didapatkan perusahaan, lalu dibagi rata ke semua karyawan tidak tetap atau honorer. Hal ini berbanding terbalik dengan karyawan tetap atau PNS yang gajinya dibiayai oleh pemerintah dan juga memiliki tunjangan-tunjangan lainnya. Berdasarkan uraian sebelumnya dengan segala interaksinya antara keseluruhan unsur yang timbul akibat masalah dari faktor iklim organisasi dan komitmen organisasional diduga merupakan penyebab munculnya berbagai masalah yang lebih besar di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, seperti keluhan

mutu pelayanan kepada masyarakat, rendahnya respon terhadap hasil evaluasi dan umpan balik, kurangnya inisiatif dan inovatif serta masalah lainnya yang mungkin terjadi. Dari paparan fenomena di atas peneliti tertarik untuk mengkaji **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas PSDA Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Rendahnya kinerja cenderung karena kurang sesuai komitmen karyawan dalam melaksanakan tuntutan akan kinerja yang optimal dan tidak kondusifnya iklim organisasi dalam memunculkan motivasi serta berfokus kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah iklim organisasi dan komitmen organisasional karyawan. Hal lain yang dapat menunjukkan dugaan rendahnya kinerja pada karyawan adalah masih sulitnya diperoleh data terbaru, sehingga seringkali data yang ditemui adalah data yang telah lampau.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Iklim Organisasi di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?

2. Bagaimana gambaran Komitmen Organisasional Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana gambaran Kinerja karyawan di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai iklim organisasi karyawan di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai komitmen organisasional karyawan di di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja karyawan di di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial di di Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan iklim organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja kerja.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian untuk dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air mengenai iklim organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja kerja.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari tesis tersusun dengan bagian-bagian berikut ini:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi hal-hal yang melatarbelakangi untuk melakukan penelitian, identifikasi dan perumusan masalah yang ditemukan, tujuan penelitian dan manfaat dari penelitian tersebut.

BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini berisi mengenai konsep-konsep dasar atau teoritis dari variabel-variabel penelitian seperti: iklim organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

BAB III RERANGKA PEMKIRAN, MODEL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai hubungan antar variabel, gambaran model penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, menentukan populasi, teknik pengambilan sampel, uji instrumen, teknik analisis dan operasionalisasi variabel.

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian dan saran-saran mengenai hal-hal yang akan dilakukan untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada.