

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang sangat dominan bagi setiap organisasi. Agar dapat bersaing di era kompetisi globalisasi ekonomi saat ini, kunci kesuksesannya terdapat pada sumber daya manusia. Ketika suatu organisasi mengelola sumber daya manusianya dengan baik, organisasi akan meraih keuntungan yang dapat dirasakan secara langsung. Keuntungan yang di dapat dari organisasi tersebut diantaranya menciptakan lingkungan yang mampu mendorong pekerja secara aktif, mampu mengkomunikasikan tujuan organisasi, menstimulasi para pekerjanya untuk berfikir secara kritis, mampu mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi organisasi saat ini dengan visi organisasi, mengidentifikasi kelemahan dan kesempatan organisasi untuk berkembang, dan terlebih lagi menciptakan ikatan di dalam organisasi tersebut (Gomez-Mejia dan Cardy; 2012:49-50).

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard (2004: 126) menyatakan bahwa efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut “pemanduan tujuan yang sesungguhnya”.

Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para karyawan/pegawai. Dengan demikian sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron

dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka dan tujuan bersama.

Organisasi perlu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi dan kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008: 97). Hal ini akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Untuk melihat kinerja yang tinggi, dapat digunakan beberapa dimensi kinerja. Beberapa dimensi kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih sederhana terdapat tiga kriteria untuk menentukan kinerja yang baik, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga,

ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.(Gomes, 2000 : 64)

Salah satu faktor yang membuat meningkatnya kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu juga Interaksi karyawan dalam iklim kerja diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Iklim kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kinerja pegawai, Nurul (2010:78) menjelaskan bahwa situasi iklim kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih senang dalam menyelesaikan tugas. Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasinya juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar organisasi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar organisasi yang ada sering disebut sebagai iklim kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, ruangan kerja yang

nyaman, peralatan yang baik, perlindungan terhadap bahaya, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Balai Metrologi yang merupakan sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat, Balai Metrologi merupakan instansi yang berwenang dalam memberikan pelayanan kemetrologian kepada masyarakat ini diduga memiliki tingkat kinerja yang dirasa rendah. Berdasarkan hasil observasi tanggal 25 September 2015 terdapat permasalahan yang timbul diantaranya, ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan di kantor, hal ini menggambarkan budaya organisasi yang terdapat di Balai Metrologi tidak baik. Kemudian belum tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sehingga dalam bekerja kurang optimal, Masih kurangnya komunikasi antara teman sekerja. Hal ini dilihat dari masih banyaknya kesalahan dan lambatnya proses dalam permohonan pelaksanaan tera dan tera ulang. Selain itu juga jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, pengerjaan tera atau tera ulang pada meteran listrik yang semestinya dalam sehari target yang harus dikerjakan menera 200 buah meteran listrik, akan tetapi pada kenyataannya hanya dapat menera 150 meteran listrik. Hal ini menggambarkan kuantitas kerja yang rendah akibat iklim kerja yang tidak baik. Kurangnya penghargaan yang di berikan kepada pegawai beserta dukungan dari atasan juga mengakibatkan anggota tidak agresif dan kompetitif untuk menjalankan tugas dengan baik yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1 DataDaftar Realisasi Permohonan tera dan tera ulang Balai Metrologi Kota Bandung Tahun 2013, 2014, dan 2015

Bulan	Permohonan tera dan tera ulang 2013		
	Σ Pemohon	Σ yang harus dikoreksi kembali	%kesalahan dalam permohonan
Januari	10	2	20%
Februari	9	1	11,1%
Maret	9	2	22,2%
April	10	1	10%
Mei	12	2	16,7%
Juni	11	2	18,2%
Juli	6	0	0%
Agustus	7	1	14,3%
September	13	3	23,1%
Oktober	11	1	9,1%
November	11	1	9,1%
Desember	9	1	1.1%
Jumlah	118	17	14,4%

Bulan	Permohonan tera dan tera ulang 2014		
	Σ Pemohon	Σ yang harus dikoreksi kembali	%kesalahan dalam permohonan
Januari	15	2	13,3%
Februari	8	2	25%
Maret	7	2	28,5%

April	10	2	20%
Mei	10	1	10%
Juni	12	2	24%
Juli	7	0	0%
Agustus	6	1	16,7%
September	13	3	23%
Oktober	11	1	9%
November	10	1	10%
Desember	6	1	16,7%
Jumlah	115	18	15,6%

Bulan	Permohonan tera dan tera ulang 2015		
	ΣPemohon	Σyang harus dikoreksi kembali	%kesalahan dalam permohonan
Januari	6	2	33,3%
Februari	10	3	30%
Maret	10	2	20%
April	13	1	7,7%
Mei	12	2	16,7%
Juni	19	1	5,3%
Juli	5	0	0%
Agustus	8	1	12,5%
September	10	3	30%
Oktober	8	1	12,5%
November	7	2	28,6%

Desember	9	1	1.1%
Jumlah	117	19	16,2%

Tabel 1.1 menyajikan daftar laporan realisasi pada tahun 2013, 2014, dan 2015 dimana permohonan tera dan tera ulang dari hasil wawancara dengan penera di Balai Kemetrolagian yang menunjukkan bahwa dalam pengajuan permohonan masih sering terjadi adanya kekeliruan dan lambatnya tindakan tera atau tera ulang setelah melakukan permohonan, sehingga pemohon harus menunggu untuk dilakukan koreksi atau perbaikan, seharusnya hal ini tidak terjadi pada suatu instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Hal-hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa semua permasalahan yang timbul menyangkut budaya organisasi dan iklim kerja.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada Balai Kemetrolagian dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Tiffin dan McCormack (2002:76) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, budaya organisasi, dan variabel-variabel lainnya termasuk budaya organisasi dan iklim kerja..

Berdasarkan paparan di atas mendorong penulis melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah budaya organisasi, iklim kerja, dan kinerja. Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan masukan para pihak

dalam upaya meningkatkan kinerja. Adapaun penelitian ini akan mengacu pada judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Metrologi Kota Bandung”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pra survey yang dilakukan di Balai Metrologi ditemukan fenomena atau gejala seperti masih minimnya informasi mengenai peran metrologi dalam proses standardisasi dan penilaian kesesuaian di lingkungan pada para pemangku kepentingan (stakeholders) dan juga dimana jumlah kerja yang dilakukan pegawai Balai metrologi dalam suatu periode tertentu tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan serta masih banyaknya kesalahan dan lambatnya proses permohonan hingga pelaksanaan tera dan tera ulang. Hal tersebut memberikan suatu gambaran kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Secara teoritis kinerja pegawai meningkat apabila budaya organisasi mendukung kinerja pegawai, sehingga rendahnya kinerja pegawai Balai Metrologi disinyalir karena budaya organisasi relatif kurang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Demikian juga secara teoritis kinerja pegawai meningkat juga disebabkan oleh iklim kerja yang baik antara pegawai dengan mitra kerjanya yang lain. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa di samping budaya organisasi, maka iklim

kerja yang kurang tepat juga cenderung menyebabkan kinerja pegawai yang rendah.

Dari pemaparan diatas diketahui fenomena yang terjadi pada karyawan Balai Metrologi Bandung sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Metrologi Kota Bandung”.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Budaya organisasi di Balai Metrologi Kota Bandung
2. Bagaimanakah iklim kerja di Balai Metrologi Kota Bandung
3. Bagaimanakah kinerja pegawai di Balai Metrologi Kota Bandung
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Metrologi Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi di Balai Metrologi Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui gambaran iklim kerja di Balai Metrologi Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja yang ada di Balai Metrologi Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Metrologi Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna terutama untuk

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan iklim kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah ke dalam praktik nyata.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia juga menambah wawasan ilmu

pengetahuan dan pemahaman tentang budaya organisasi, iklim kerja, dan kinerja pegawai.

