

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat aktivitas orang-orang dalam bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan bersama. Organisasi juga merupakan penggabungan pekerjaan yang pada individu atau kelompok-kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. Masyarakat kita terdiri dari banyak jenis organisasi yang berbeda-beda. Beberapa nama di antara nya dapat disebutka, misalnya organisasi-organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan, dan sebagainya.

Suatu organisasi merupakan alat dan wadah untuk mengatur 6 M (*Man, Money, Method, Materials, Machines, and Market*) dan semua aktivitas proses manajemen dalam mencapai tujuannya. Manajemen yang diartikan mengatur hanya dapat dilakukan dalam suatu organisasi. Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu pokok pengorganisasian lebih ditujukan kepada pencapaian tujuan organisasi melalui upaya-upaya peningkatan efisiensi, efektivitas dan kinerja baik individu-individu bersangkutan maupun organisasi secara keseluruhan. Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Adanya sumber daya manusia karena adanya perilaku organisasi yang di dalamnya mencakup manusia sebagai penggerak kegiatan organisasi.

Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya. Setiap orang akan melakukan perilaku yang berbeda dalam kehidupannya sehari-hari, sehingga ketika individu memasuki dunia organisasi maka karakteristik yang dibawanya adalah kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya.

Perilaku Organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuan mengenai bagaimana orang-orang bertindak dalam organisasi. Pada hakekatnya yang mendasar dari perilaku organisasi itu terletak pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan pada pusat perhatian pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dalam hal ini pimpinan mewakili sistem administrasi atau sistem manajemen dan peranan mereka adalah pendayagunaan perilaku organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada gilirannya akan meningkatkan kredibilitas pegawai karena bagaimanapun hal tersebut menempati proses yang cukup strategis sebagai

parameter untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pegawai memiliki sifat dan tingkah laku atau perilaku yang berbeda oleh karena itu tugas pemimpin organisasi untuk mengetahui perilaku setiap pegawainya yang kemudian dapat diarahkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan perilaku setiap pegawai.

Pegawai adalah aset utama dalam sebuah organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Faktor manusia didalam suatu organisasi memiliki peranan penting, karena pengoperasian fasilitas kerja hanya bisa dilakukan oleh manusia.

Ada dua macam organisasi yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Organisasi pemerintah yaitu organisasi yang melayani kepentingan masyarakat atau publik. Sedangkan organisasi non pemerintah yaitu organisasi milik swasta yang mencari keuntungan.

Departemen Agama yang berubah penyebutannya menjadi Kementerian Agama berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama merupakan unit kerja teknis ditingkat kota dalam merumuskan perencanaan, senantiasa berpedoman kepada kebijakan yang telah digariskan, dimana kebijakan-kebijakan tersebut telah disesuaikan dengan tuntutan dan keadaan kultur masyarakat yang ada di wilayah setempat. Diharapkan dalam tahapan implementasinya, setiap kebijakan tersebut tidak berbenturan dan dapat dilaksanakan dengan baik dan bermanfaat luas bagi masyarakat.

Kementerian Agama Kota Bandung merupakan Instansi Vertikal yang bertanggung jawab kepada Kementerian Agama Kantor Wilayah Propinsi Jawa Barat namun berada dalam wilayah daerah otonom Kota Bandung, Kementerian Agama juga perlu mendukung program-program yang dicanangkan oleh kepala daerah dalam hal ini Walikota Bandung dengan 7 agenda prioritas, yang salah satunya Bandung Agamis.

Bentuk perwujudan dukungan terhadap pemerintah Kota Bandung yang mempunyai visi Kota Bandung sebagai Kota Jasa yang Bermartabat (Bersih, Makmur, Taat, Bersahabat dan Agamis), Kementerian Agama Kantor Kota Bandung juga mencoba mengaplikasikannya melalui visi; terwujudnya Agama sebagai landasan moral spiritual dan etika dalam kehidupan masyarakat Kota Bandung yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME dalam meningkatkan peran Kota Bandung sebagai Kota Jasa yang Bermartabat dan Agamis, melalui misi Kementerian Agama RI yaitu:

1. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama.
2. Meningkatkan Kualitas Kerukunan Umat Beragama.
3. Meningkatkan Kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, Pendidikan Agama, dan Pendidikan Keagamaan.
4. Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji.
5. Mewujudkan Tata Kelola Kepemerintahan Yang Bersih dan Berwibawa.

Peran perilaku organisasi sangatlah dibutuhkan Kementerian Agama Kantor Kota Bandung dalam mencapai tujuan-tujuannya, untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai agar mampu bekerja optimal.

Peran Perilaku suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari suatu unit kerja, hal ini disebabkan faktor kemampuan atau kecakapan tergantung dari bagaimana perilaku organisasi.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. **Ketepatan Waktu.** Di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung masih rendah dilihat dari tidak sesuainya waktu kerja yang direncanakan. Contoh: Sub bagian Tata Usaha yang bertugas mengelola kepegawaian dalam menyusun surat pemanggilan terhadap pegawai yang melanggar peraturan berupa 7 hari tidak masuk kerja tanpa keterangan dalam satu bulan, dikenakan sanksi berupa teguran tertulis sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan langkah awal untuk menciptakan aparatur yang profesional sebagai pengganti PP Nomor 30 Tahun 1989 yang bersifat umum. Sanksi bagi pelanggar disiplin tentang ketentuan dalam pasal 8 yang memberikan sanksi diatur secara bersingkat. Selain itu, pelanggaran terhadap kewajiban jam kerja jumlahnya mencapai 7,2 jam dikonversi menjadi 1 hari, Pembuatan surat tersebut seharusnya dapat diselesaikan dalam jangka waktu 2 hari akan tetapi kenyataannya penyusunan surat pemanggilan terhadap pegawai yang melanggar peraturan tersebut baru dapat diselesaikan dalam jangka 5 hari.

2. **Kualitas.** Hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mutunya masih rendah. Contoh : masih terlihat penataan arsip yang berada di ruangan Sub Bagian Kepegawaian dan Sub Bagian Perencanaan Kementerian Agama Kantor Kota Bandung masih tidak tertata dengan rapih, hal ini terlihat dari banyaknya arsip-arsip dulu yang tertumpuk dan tercampur di atas meja sehingga ketika pegawai mencari arsip-arsip baru yang diperlukan memakan waktu yang lama.

GAMBAR 1.1
ARSIP-ARSIP YANG TERTUMPUK DIATAS MEJA



*Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2016 pada Sub Bagian Perencanaan
di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung*

Rendahnya Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung diduga adanya faktor sebagai berikut:

1. Manusia berbeda perilaku. Setiap pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung memiliki perilaku yang berbeda karna kemampuan yang

dimiliki berbeda pada saat bekerja. Contoh: Beberapa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu tetapi sebagian lainnya masih belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Sikap dan perilaku seseorang. Adanya perbedaan sikap dan perilaku pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung. Contoh : dapat dilihat ada beberapa pegawai yang terlalu mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan tanggung jawabnya dalam bekerja. Ketika Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung membiarkan arsip bertumpuk di atas meja, dikarenakan pegawai merasa malas merapihkan arsip, sehingga pegawai membiarkan arsip tertumpuk diatas meja, ini dikarenakan kurangnya motivasi dari Pimpinan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam rangka pembuatan skripsi. Dan penelitian tersebut dengan judul : **“HUBUNGAN PERILAKU ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KANTOR KOTA BANDUNG”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Seberapa besarkah Hubungan Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

2. Hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Menemukan data dan informasi secara jelas tentang Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- b. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- c. Menerapkan data dan informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan mengenai hubungan Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran

dan alternatif pemecahan masalah yang menyangkut Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

1.4. Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Hubungan Perilaku Organisasi (variabel bebas) dengan Kinerja Pegawai (variabel terikat) di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan berbagai Teori-Teori sebagai tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu pada pendapat para ahli yang berhubungan dengan focus dan locus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Peneliti mengemukakan pengertian organisasi menurut Siagian yang dikutip oleh Silalahi (2007 : 124) dalam bukunya “Study Tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi” Mengemukakan bahwa :

“Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terkait secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan atau sekelompok orang yang disebut bawahan.”

Pengertian Perilaku menurut Thoah (2014 : 34) dalam bukunya “Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya” sebagai berikut : Perilaku adalah suatu fungsi interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya.

Peneliti akan mengemukakan pengertian perilaku organisasi menurut Thoha (2014 : 5) dalam bukunya “Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya” sebagai berikut :

“Perilaku Organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasikan bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.”

Menurut Thoha (2014:36) dalam bukunya “Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya” mengemukakan prinsip-prinsip dasar perilaku organisasi, sebagai berikut :

1. Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana untuk bertindak.
4. Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.
5. Seseorang mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang.
6. Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang

Selanjutnya peneliti mengemukakan pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2001:67), yaitu :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi, dengan kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang

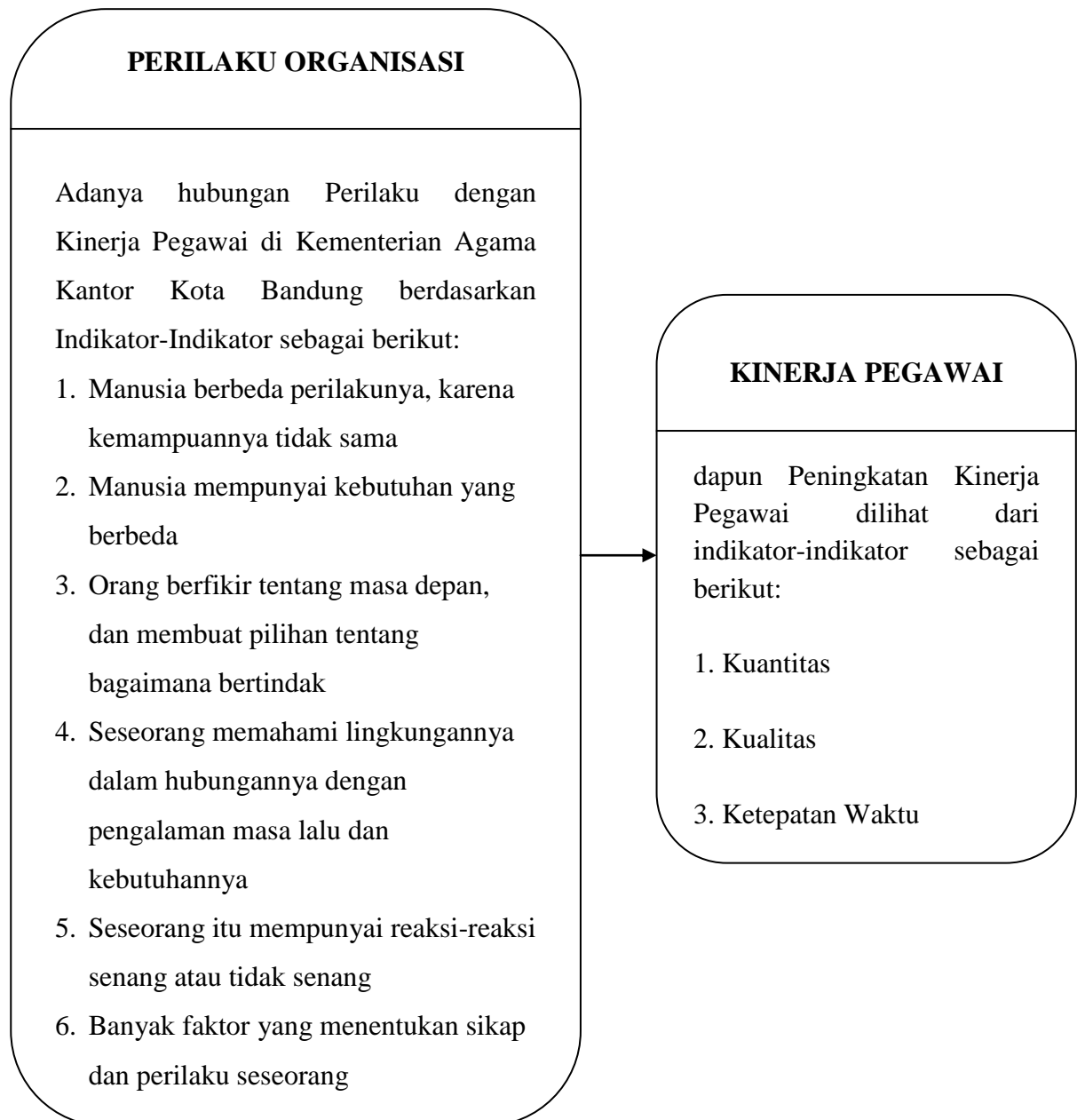
pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, maka peneliti mengemukakan indikator kinerja pegawai menurut Dharma (2003:355) dalam bukunya “Manajemen Supervisi” menyatakan pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas,
yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas,
Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan Waktu
Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2008 : 12):

“Perilaku Organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan.”



Sumber: Miftah Thoha (2014:36) dalam buku Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya
Agus Dharma (2003:355) dalam buku Manajemen Supervisi
Dimodifikasi Peneliti

GAMBAR 1.2

GAMBAR PARADIGMA KERANGKA PEMIKIRAN

1.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

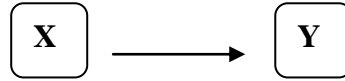
1. Adanya hubungan yang signifikan antara Perilaku Organisasi dengan Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari permasalahan yang didapat oleh peneliti di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
2. Terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perilaku organisasi dalam mencapai kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung
3. Pimpinan perlu melakukan usaha-usaha pencapaian kinerja pegawai melalui pelatihan, motivasi atau dengan usaha-usaha lainnya yang dapat memberikan pengaruh baik pada perilaku pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

Hipotesis Statistik :

$H_0 : \rho_s \leq 0$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan satu sama lain antara Perilaku Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) (hubungan yang tidak bermakna)

$H_1 : \rho_s > 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y). (hubungan yang bermakna)

Adapun susunan paradigma penelitian, peneliti sajikan pada Gambar 1.2



GAMBAR 1.3
PARADIGMA PENELITIAN PERILAKU ORGANISASI DENGAN
KINERJA PEGAWAI

Keterangan gambar :

X = Variabel Perilaku Organisasi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis di atas, maka untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasionalisasi variabel sebagai berikut :

- a. **Hubungan** adalah keadaan yang menunjukkan adanya seberapa besar pengaruh perilaku organisasi dengan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- b. **Perilaku Organisasi** adalah tingkah laku pegawai yang meliputi aspek-aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.
- c. **Kinerja pegawai** adalah hasil pencapaian kerja pegawai atas pelaksanaan tugas tertentu oleh perorangan atau kelompok di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

1.6. Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung terletak di Jl. Soekarno Hatta No.498 Tlp (022-7505925) Bandung 40266.

1.6.2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian yaitu, tahap penjajagan yang dilakukan pada tanggal 18 Desember s/d 20 Januari 2016, dan pelaksanaan penelitian dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2016.