**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, maka untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama antar manusia, karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri tetapi mereka merupakan makhluk yang saling bergantung satu sama lain dimana terdapat istilah bahwa manusia itu adalah makhluk sosial. Terdapat 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.

Salah satu instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia adalah Dinas Pendidikan. Dinas pendidikan di Indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Tentunya masing dinas punya visi misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing. Secara umum dinas pendidikan memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat maupun daerah di dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan Draf Revisi Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, aspek pendidikan menengah, meliputi pendidikan menengah umum, pendidikan menengah kejuruan, pendidikan khusus dan layanan khusus serta pendidik, tenaga pendidikan dan bina PAUDNI DIKDAS yang menjadi kewenangan Provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Jawa Barat, terdapat Bidang Pendidikan Menengah Umum yang membawahkan seksi peserta didik dan pembangunan karakter, seksi kurikulum dan penilaian, dan seksi kelembagaan dan standarisasi sarana prasarana. Bidang Pendidikan Menengah Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan, aspek pendidikan menengah umum, meliputi peserta didik dan pembangunan karakter, kurikulum dan penilaian, dan kelembagaan dan standarisasi sarana prasarana.

Keberhasilan suatu organisasi baik pemerintah maupun non-pemerintah di dalam mencapai tujuan perlu didukung oleh adanya pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, disiplin, dan tanggung jawab bersama. Suatu instansi pemerintah memerlukan tenaga kerja yang profesional serta memiliki keahlian yang tinggi untuk menghadapi berbagai peluang dan tantangan di masa yang akan datang. Salah satu unsur yang sangat mempengaruhi dan mempunyai peranan penting dalam konteks tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting, karena tanpa kehadiran pegawai suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaksana dari setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Setiap pegawai memiliki sifat dan tingkah laku atau perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, tugas pemimpin organisasilah untuk mengetahui bagaimana perilaku setiap pegawainya yang kemudian dapat diarahkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan perilaku setiap pegawai.

Peran perilaku suatu oganisasi berpengaruh terhadap kinerja dari suatu unit kerja, hal ini disebabkan faktor kemampuan atau kecakapan tergantung dari bagaimana perilaku organisasi. Adanya sumber daya manusia karena adanya perilaku organisasi yang didalamnya mencakup manusia sebagai penggerak kegiatan organisasi.Perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari interaksi individu denganlingkungannya. Perilaku organisasi merupakan telaah dan penerapan pengetahuanmengenai bagaimana orang-orang bertindak dalam organisasi. Pada hakikatnyayang mendasar dari perilaku organisasi itu terletak pada ilmu perilaku itu sendiriyang dikembangkan pada pusat perhatian pada tingkah laku manusia dalamorganisasi. Dalam hal ini pimpinan mewakili sistem administrasi atau sistemmanajemen dan peranan mereka adalah pendayagunaan perilaku organisasi dalamproses pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja. Memiliki pegawai dengan tingkat produktivitas / kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua organisasi. Hal ini dapat dimengerti, karena bagaimanapun canggihnya peralatan yang dimiliki organisasi apabila tidak ditunjang dengan pegawai yang terampil dan mempunyai kualitas kinerja yang tinggi dapat dipastikan bahwa hasil yang akan dicapai tidak akan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sangatlah penting diperhatikan karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Apabila kinerja kurang mendapat perhatian, maka dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal. Upaya meningkatkan kinerja sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan permasalahan dalam kinerja. Hal ini dapat terlihat dari indikasi, ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**. Masih terdapat pegawai pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang menunda-nunda pekerjaan, padahal terdapat banyak hambatan yang membuat pekerjaan memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaiannya, sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini terlihat dari adanya penumpukan pekerjaan akibat pelaksanaan pekerjaan yang tertunda. Selain itu, disiplin kerja pegawai masih kurang baik. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak melapor jika ada tugas luar / perjalanan dinas, dan tidak melakukan absensi karena lupa atau sistem yang tidak terbaca dan pegawai tidak melaporkannya kepada bagian absensi, sehingga kehadiran pegawai kurang dari jumlah jam kerja yaitu 7 jam 30 menit dan kurang dari jumlah efektif kerja yaitu 20 hari kerja.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh faktor perilaku organisasi yaitu, **manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama**. Para pegawai pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memiliki kemampuan, pendidikan, dan pengalaman yang berbeda. Hal ini terlihat dari perilaku pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya ada yang dapat menyelesaikannya dengan cepat dan ada pula yang terlambat karena kemampuan, pendidikan, dan pengalaman serta daya serap informasi yang dimiliki pegawai berbeda-beda. Selain itu, disiplin kerja pegawai dalam kehadiran ada yang sudah datang tepat waktu dan selalu melaporkan hadir atau tidaknya kepada bagian absensi, tetapi ada pula yang tidak karena setiap manusia berbeda perilakunya dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja pada Bidang Pendidikan Menengah Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor apakah yang menjadi penghambat terjadinya permasalahan dalam perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha apa yang dilakukan dalam menanggulangi permasalahan yang berkaitan dengan perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Menganalisis pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
7. Menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat terjadinya permasalahan dalam perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
8. Menganalisis usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi permasalahan yang berkaitan dengan perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
9. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan.

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat 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, khususnya mengenai pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pada bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi bidang pendidikan menengah umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengenai permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja.
3. **Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat beberapa para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian sebagai dasar dan pedoman sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas.

Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, nampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Ilmu perilaku organisasi ini dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Penempatan kembali manusia sebagai salah satu unsur yang amat penting dalam organisasi adalah orientasi dasar dari ilmu perilaku organisasi.

Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit oleh dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku, dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku individu tersebut. Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya.

Definisi perilaku organisasi menurut **Miftah Thoha (2014 : 5)** bahwa, **“Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.** Berdasarkan pengertian tersebut, perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut **Miftah Thoha (2014 : 36)** prinsip-prinsip dasar perilaku organisasi sebagai berikut :

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

Upaya untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas perlu didukung oleh adanya pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, disiplin dan tanggung jawab bersama dalam penyelesaian tugas yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, peran pimpinan sangat penting, karena pimpinan yang efektif adalah pimpinan yang mampu memahami karakteristik individu yang berada dalam organisasinya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut **LAN** dalam **Sedarmayanti (2009 : 50)** mengemukakan bahwa, **“*Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja”.**

Definisi kinerja menurut **Sedarmayanti (2009 : 53)** sebagai berikut:

**“Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.”**

Untuk melakukan pengukuran kinerja diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja ini sangat dibutuhkan karena merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung atau diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja.

Menurut **Mitchel** dalam **Sedarmayanti (2009 : 51)**, kinerja meliputi beberapa aspek sebagai berikut :

* 1. ***Quality of Work* (Kualitas Kerja)**
	2. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
	3. ***Initiative* (Inisiatif)**
	4. ***Capability* (Kemampuan)**
	5. ***Communication* (Komunikasi)**

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan perilaku organisasi dengan kinerja menurut **P. Robbins dan A. Judge (2008 : 12)** bahwa, **“Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja perusahaan”.**

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik individual, kelompok, maupun organisasi). Hubungan perilaku organisasi dengan kinerja yaitu perilaku organisasi merupakan suatu fungsi dari interaksi sesama individu dengan lingkungannya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja. Hubungan perilaku organisasi dengan kinerja sangatlah erat, dimana perilaku organisasi itu diperlukan untuk melaksanakan seluruh kegiatan di dalam organisasi itu sendiri yang telah ditetapkan dalam menciptakan hasil kerja yang baik.

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara atau pernyataan sementara mengenai sesuatu masalah tertentu yang masih harus diuji secara empirik apakah dugaan sementara itu bisa diterima atau sebaliknya ditolak.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

**“Adanya Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja pada Bidang Pendidikan Menengah Umum di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.”**

Hipotesis diatas masih bersifat subtantif dan verbal maka harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik.

**Hipotesis statistik :**

$H\_{0 }: ρ\_{s }=0$,perilaku organisasi : kinerja $=$ 0, perilaku organisasi (X) kinerja (Y) artinya perilaku organisasi terhadap kinerja tidak adanya perubahan pengaruh yang signifikan.

$H\_{1} : ρ\_{s}\ne 0$, perilaku organisasi : kinerja $\ne $ 0, perilaku organisasi (X) kinerja (Y) artinya perilaku organisasi terhadap kinerja adanya perubahan pengaruh yang signifikan.

Berikut ini uraian paradigma penelitiannya :

 $P\_{yέ}$

 $P\_{yx}$

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh Perilaku Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)**

**Sumber : Hasil Penelitian, 2017**

**Keterangan gambar :**

X : Perilaku Organisasi

Y : Kinerja

έ : Variabel lain diluar perilaku organisasi yang tidak diukur yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Pyx : Pengaruh X terhadap Y

Pyέ : Koefisien jalur residu ke Y

Untuk menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti maka peneliti merumuskan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengaruh yaitu sesuatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain.
2. Perilaku Organisasi (X) adalah sesuatu yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.
3. Kinerja (Y) adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
	1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Alamat tempat penelitian Jl. Dr. Radjiman No. 6, Pasir Kaliki, Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171. Telp. (022) 4264944. Website [www.disdik.jabarprov.go.id](http://www.disdik.jabarprov.go.id). E-mail : disdik@jabarprov.go.id

* 1. **Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada minggu ke-3 dan ke-4 bulan Desember 2016 dan minggu ke-1 bulan Januari 2017 dan tahap penelitian dilaksanakan pada minggu ke-1 sampai minggu ke-3 bulan April 2017.

**Tabel 1.1**

**Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Kegiat-an | Tahun | 2016 – 2017 |
| Bulan | Desember | Januari | Februari | Maret | April | Mei |
| Minggu | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1. | **TAHAPAN PERSIAPAN** |
| 1. Perizinan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Penjajagan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pengajuan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Studi Kepustakaan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pembuatan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pengesahan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | **TAHAP PENELITIAN** |
| 1. Penyebaran Angket
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Observasi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Wawancara
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | **TAHAP PENYUSUNAN** |
| 1. Pengolahan Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Analisis Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Pembuatan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | **TAHAP PENGUJIAN** |
|  | 1. Seminar Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Sidang Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Skripsi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |