**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi didirikan dengan alasan bahwa untuk mencapai sesuatu tujuan tidak bisa secara perorangan butuh kerja sama antara individu dalam organisasi. Jadi apakah tujuannya untuk memperoleh keuntungan, menyelenggarakan pendidikan atau memberikan pelayanan kepada masyarakat dan yang lainnya, organisasi dapat melaksakan pekerjaan itu. Organisasi dicirikan oleh perilakunya yang terarah pada tujuan. Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai lebih efesien dan efektif melalui tindakan-tindakan individu dan kelompok yang diselenggarakan dengan suatu persetujuan bersama.

Perilaku organisasi dapat memainkan peranan penting dalam perkembangan organisasi dan keberhasilan kerja yang diantaranya membahas tentang kepribadian yang mendukung keberhasilan berorganisasi. Peran perilaku suatu organisasi 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 dengan lingkungannya. Kepribadian akan mempengaruhi individu didalam sebuah organisasi. Maka dari itu sangat diperlukan seseorang untuk tahu dan mengerti apa itu kepribadian, baik dari segi pengertian faktor dan lain-lain. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh setiap individu didalamnya.

Organisasi saat ini dalam perkembangan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja dan menjadikan kinerja sebagai prioritas utama. Pegawai dengan tingkat produktivitas yang tinggi merupakan keinginan semua organisasi. Meskipun teknologi di era globalisasi saat ini sangat canggih tapi apabila tidak di tunjang degan keterampilan pegawai serta kurangnya kualitas kinerja dapat dipastikan tidak akan sesuai dengan sasaran tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja sangatlah penting karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam suatu organisasi.

Berdasarkan Perda Kota Bandung Nomor 3 Tahun 2014 tentang RPJMD Tahun 2013 – 2018, urusan ketenagakerjaan tercakup dalam misi keempat, yaitu : “Membangun perekonomian yang kokoh, maju, dan berkeadilan”, dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, menciptakan iklim usaha yang kondusif, mengembangkan koperasi dan UMKM, mewujudkan pariwisata yang berdaya saing dan berkelanjutan, meningkatkan ketahanan pangan, dan mengembangkan sistem pembiayaan kota terpadu. Sebagaimana misi no. 3 “Meningkatkan Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan”. Misi tersebut mengandung makna untuk berperan dalam fungsi perlindungan tenaga kerja baik terhadap hak-hak pekerja, kesehatan maupun keselamatannya. Begitu pula harus dapat melindungi kepentingan pengusaha dari intervensi/campur tangan pihak ketiga yang dapat merusak hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, PHK atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jamsostek di posisi terendah dengan nilai 71,38 karena bidang ini tugas pokok dan fungsinya adalah memediasi perselisihan antar pekerja/buruh dan perusahaan di Kota Bandung. Survey dilakukan terhadap perusahaan/pekerja yang sedang berselisih, dan atau yang sudah selesai dimediasi, tentunya kepuasan pekerja dan pengusaha bisa sama atau bisa berbeda, ketika kepentingan yang berselisih tidak terpenuhi maka hasilnya tentu akan menyatakan tidak puas walaupun benar/sesuai secara norma/aturan hukum ketenagakerjaan. Kemudian di bidang yang bersangkutan sangat kekurangan SDM fungsional mediator (hanya 2 orang), sedangkan kasus perselisihan hubungan industrial yang terdaftar setiap tahun lebih dari 100 kasus, dan perlu waktu yang lama untuk penyelesaiannya.

Peran pegawai sebagai perilaku yang tegas dan menjadi pihak penengah pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dinilai masih kurang, peran pegawai dalam mengayomi para pekerja, para pengusaha memberikan motivasi dan dorongan untuk menengahi perselisihan dinilai masih lemah. Tentunya kurangnya keahlian dan jumlah orang dalam mediasi tersebut dapat menghambat produktifitas kerja .

Kurangnya jumlah tenaga fungsional mediator serta lemahnya sikap tegas dan sanksi yang diterapkan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung akan menurunkan fungsi ketenagakerjaan. Selain kurangnya tenaga fungsional mediator adalah telah ditariknya kewenangan pengawasan ketenagakerjaan beserta 15 orang fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, hal ini lah yang dapat menurunkan tingkat efesktifitas kinerja. Karena tenaga fungsional mediator hanya tinggal 2 (dua) orang lagi, maka selama ini hanya fungsi penyelesaian kasus yang masuk saja yang dapat dilaksanakan. Yang terjadi seorang pejabat fungsional mediator tersita waktunya hanya untuk menyelesaikan kasus saja.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung menunjukan bahwa kinerja masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. **Efektifitas Pelayanan,** kualitas kerja yang dimiliki oleh Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih rendah dalam mencapai hasil kerja. Contohnya para pegawai dalam menangani kasus perselisihan antara pengusaha dan pekerja membutuhkan waktu yang lama, ini dikarenakan kurangnya tenaga mediator di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. **Responsivitas,** masih belum optimal kesadaran pegawai terhadap mengenali kebutuhan masyarakat dan mengembangkan program pelayanan. Contohnya dalam mewujudkan hubungan industrial yang harmonis pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan perselisihan ini dikarenakan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan norma kerja.

Berdasarkan indikator-indikator permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah, diduga disebabkan oleh perilaku organisasi yang belum maksimal dalam pekerjaanya, yang meliputi prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. **Kemampuan seseorang tidak sama,** dimana pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki pegawai kurang, hal ini dapat dilihat dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai. Contohnya pegawai sebagai mediator hanya berjumlah 2 orang. Tentunya tidak meratanya kemampuan pegawai dalam menangani permasalahan dapat menghambat kinerja pelayanan.
2. **Sikap dan perilaku pegawai,** belum optimalnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat terutama dalam memperhatikan situasi pada kasus perselisihan antara pengusaha dan pekerja. pelayanan terhadap perlindungan menunjukan sikap dan perilaku dari pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung belum maksimal. Contohnya berdasarkan hasil pengamatan yang dilihat, masih kurangnya kemampuan pegawai dalam memberikan sikap tegas yang dilakukan kepada para pekerja dan pengusaha untuk mengurangi dampak yang tidak diinginkan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencari bagaimana alternatif pemecahan masalah dengan meneliti mengenai “**Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Perilaku Organisasi terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Apa saja yang menjadi hambatan pengaruh Perilaku organisasi terhadap kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
   1. **Tujuan dan kegunaan penelitian**
      1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun informasi tujuan dan kegunaan penelitian ini :

1. Menganalisis pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja kota Bandung
2. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan dalam melaksanakan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
3. Menerapakan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang berkaitan dengan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tegana Kerja Kota Bandung
   * 1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis. Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi dan sumbangan bagi perkembangan ilmu Administrasi Negara khususnya menyangkut permasalahan perilaku organisasi dan kinerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
   1. **Kerangka Pemikiran**

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 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.

Perilaku organisasi dapat dipahami lewat suatu penelaahan dari bagaiman organisasi itu dimulai, tumbuh dan berkembang, dan bagaimana pula suatu struktur, proses dan nilai dari suatu sistem tumbuh bersama-sama yang memungkinkan mereka dipelajari dan disesuaikan pada lingkungan. Titik berat dari pemahaman perilaku organisasi ini adalah pada tingkah laku dari organisasi dan bagaimana perilaku dari anggota-anggota organisasi mempengaruhi organisasi. Peneliti mengemukakan pengertian Perilaku Organisasi Menurut **Joe Kelly** yang di kutip oleh **Miftah Thoha (2015 : 9)** sebagai berikut :

**Perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya : bagaimana organisasi dimulai, tumbuh, dan berkembang dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok pemilih, organisasi-organisasi lainnya, dan institusi-institusi yang lebih besar.**

Pengertian dari perumusan Kelly ini menjelaskan bahwa perilaku organisasi didalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi disatu pihak dan perilaku individu dilain pihak.

Sedangkan menurut **Gordon (1993:16)** yang dikutip dalam **Syafiie (2016:16)** berpendapat bahwa :

***Organizational Behavior is defined as the actions and attitude of people in organization. It is also a body of knowledge and a field of study about organizations and their member.* (Perilaku Organisasi didefinisikan sebagai tindakan dan sikap orang dalam berorganisasi. Ini juga merupakan kumpulan pengetahuan dan bidang studi tentang organisasi dan anggotanya).**

Pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa perilaku organisasi ialah bidang studi ilmu pengetahuan yang didalamnya terdapat interaksi antara organisasi disatu pihak dan perilaku individu dilain pihak. Memiliki berbagai tindakan serta sikap manusia dalam berorganisasi sebagaimana pengaruhnya terhadap para anggotanya.

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ini ialah dengan menganalisis kembali prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya. **Thoha (2015:36)** mengemukakan prinsip-prinsip dasar yang dapat dijadikan indikator yaitu 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.**

Kinerja pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan-kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Peneliti mengemukakan pengertian kinerja menurut **Prawirosentono (1999:2)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi (2012:102)** mendefinisikan bahwa :

**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.**

Sedangkan menurut **Bernadin 2001:143)** yang dikutip dalam **Sedarmayanti (2017:285)** mendefinisikan Kinerja yaitu :

**Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/efetivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.**

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimaksud adalah perolehan kerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi suatu organisasi sesuai dengan hak dan kekuasaan untuk bertindak serta bertanggung jawab yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi serta kegiatan tertentu yang menghasilkan produk/pelayanan sesuai secara efektif.

**Dwiyanto (2002)** dalam **Sedarmayanti (2017:287)** mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja organisasi yaitu :

1. **Produktivitas : mengukur tingkat efesiensi, efektivitas pelayanan dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yag diharapkan.**
2. **Kualitas layanan : mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang di berikan**
3. **Responsivitas : mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.**
4. **Responsibilitas : menjelaskan dan mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip administrasi yang benar/sesuai dengan kebijakan organisasi**
5. **Akuntabilitas : seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih rakyat/ukuran yang menunjuakan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai/norma eksternal yang ada dimasyarakat/yang dimiliki *stakeholders*.**

Keterkaitan dari perilaku organisasi dengan kinerja yaitu setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya sehingga mengalami suatu peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut perlu ditunjang oleh beberapa faktor dalam organisasi, salah satunya perilaku organisasi dimana apabila perilaku organisasi ini diterapkan sesuai konsep dasar perilaku organisasi akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai/karyawan dalam memberikan pelayanan.

* 1. **Hipotesis**

**Sugiyono,** Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (2016:64) mengemukakan pengertian hipotesis yaitu : hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis, sebagai berikut **“Perilaku organisasi yang dimiliki pegawai berdasarkan karakteristik perilaku pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

Hipotesis statistik :

1. H0 : *ρ*s = 0 = Perilaku Organisasi : kinerja pegawai < 0, Perilaku Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1 : *ρ*s ≠ 0 = Perilaku Organisasi : Kinerja pegawai > 0, Perilaku Organisasi (X) Kinerja pegawai (Y) artinya Perilaku Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ada pergaruh yang signifikan.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma pengaruhnya :

p*Ɛ* y

pyx

**Gambar 1.1**

**Paradigma pengaruh**

Keterangan gambar :

X : Variabel Pengaruh Organisasi

Y : Variabel Kinerja

*Ɛ* : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari Variabel perilaku organisasi

p*Ɛ* y : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.