**BAB II**

**TINJUAN PUSTAKA**

1. **Konsep Administrasi Negara**

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa inggris dari kata *Administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer.* Dalam Oxford Advanced Learner’s Dictionary of Current English (1974) kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakan). Kata administrasi juga dapat berasal dari bahasa Belanda dari kata *administratie* yang mempunyai pengertian yang mencakup *stelselmatige verkrijging en verwerking van gegeven* (tata usaha), *bestuur* (manajemen dari kegiatan-kegiatan organisasi) dan *beheer* (manajemen dari sumber daya seperti finansial, personel, gudang).

Administrasi sebagai ilmu pengetahuan termasuk kelompok “*applied sciences*” karena kemanfaatannya hanya ada apabila prinsip-prinsip, rumus-rumus dan dalil-dalinya diterapkan diterapkan untuk meningkatkan mutu berbagai kehidupan bangsa dan negara. Sedangkan administrasi dalam praktek atau sebagai suatu seni pada zaman modern sekarang ini merupakan proses kegiatan yang perlu di kembangkan secara terus menerus, agar admnistrasi sebagai suatu sarana untul mencapai tujuan benar-benar dapat memegang peranan yang diharapkan.

Administrasi Negara yaitu kegiatan-kegiatan/proses/usaha di bidang kenegaraan. Yang dimaksud dengan *Public Administration* menurut **J.M. Pfiffner and Robert v Presthus** yang dikutip **Handayaningrat (1990:3)** didefinisikan sebagai berikut :

***Public administration is a process concerned with carrying out public policies.* (Administrasi Negara adalah suatu proses yang berbuhungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan Negara).**

Sedangkan menurut **Dwight Waldo** yang dikutip **Sodikin (2015:7)** mendefinisikan *public Administration* yaitu sebagi berikut :

***Public administration is the organization and management of men and materials to achieve the purposes of Governemnt.* (Administrasi Negara adalah pengorganisasian dan pengelolaan manusia dan material untuk mencapai tujuan pemerintah).**

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Administrasi Negara merupakan ilmu yang mengelola semua urusan negara yang berhubungan dengan lembaga-lembaga negara, badan-badan pemerintah dan masyarakat dalam melaksanakan kebijakan negara untuk mencapai tujuan yang di harapkan bangsa dan negara.

1. **Konsep Organisasi**

Organisasi adalah sarana/alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu dikatakan organisasi adalah wadah (wahana) kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang bersifat “statis”, karena sekedar hanya melihat kepada strukturnya. Disamping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “dinamis”. Dalam pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas/tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Misalnya aktivitas tata hubungan antara atasan dan bawahan, tata hubungan antara sesama atasan dan sesama bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, tergantung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

Menurut **Mc. Farland** yang dikutip **Handayaningrat (1990:42)** Organisasi didefinisikan sebagai berikut :

***An organization is an identifiable group of peoplle contributing their efforts toward the attainment of goals*. (Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan)**

Sedangkan menurut **Chester I. Barnard** yang dikutip **Syafiie (2016:12)** mendefinisikan organisasi sebagai berikut :

***Organization is a system of coorporative activities of two or more person something intangible and impersonal largely a matter of relationship.* (Organisasi adalah sebagai sebagai sebuah sistem tenatang aktivitas kerjasama dua orang atau lebih dari suatu yang tidak berwujud dan tidak pandang bulu, yang sebagian besar tentang persoalan silahturahmi).**

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Organisasi merupakan sebuah alat yang saling memberikan tempat bagi sekelompok manusia untuk saling berinteraksi dan dapat dikoordinasikan oleh perintah dari para atasan ke bawahan demi tercapainya suatu tujuan.

1. **Konsep Manajemen**

Secara etimologi managemen bersala dari kata “*Manus*” (tangan) dan “*Agere*” (melakukan) yang setelah digabunng menjadi “*Manage*” (bahasa inggris) berarti mengurus atau *managiere* (bahasa latin) berati melatih.

Menurut **George Terry** dalam bukunya *principles of management (1964)* yang peneliti kutip dalam **Syafiie (2016:2)** mendefinisikan Manajemen sebagai berikut :

***Management is distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling perforned to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and othe resources.* (Manajemen adalah suatu proses khusus yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya.**

Sedangkan menurut **Sondang P. Siagian (1978)** yang dikutip dalam **Silalahi (2001:137)** medefinisikan Manajemen yaitu sebagai berikut :

**Manajemen dapat didefenisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.**

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan kegiatan pelaksanaan yang terdiri dari perencanaan, penggorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk memperoleh suatu hasil pekerjaan organisasi melalui kegiatan-kegiatan sumber daya manusia lainnya dalam rangka pencapaian tujuan.

1. **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut **Sedarmayanti** yang dikutip dalam bukunya perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:3) mengatakanManajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efesien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM merupakan pengelolaan pemanfaatan individu dan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dan individu.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut **Dessler (1997)** yang dikutip dalam **Sutrisno (2009:5)** mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

**Manajemen Sumber Daya Manusia di definisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.**

Sementara itu menurut **Schuler, *et al.* (1992)** yang dikutip dalam **Sutrisno (2009:5)** mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

**Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.**

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan kegiatan dalam menjalankan suatu kebijakan manajemen yang meliputi tujuan-tujuan organisasi, beberapa fungsi serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

* + 1. **Ciri-ciri atau karakteristik MSDM**
1. Memiliki pengetahun penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan pengetahuan (*knowlages*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal dan sebagainya.

Perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didaya gunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek.

* + 1. **Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bagaimana cara orgnisasi agar mendapatkan karyawan yang tepat untuk organisasi/perusahaannya secara efektif adalah dengan menerapkan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus di kembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Karena kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumberdaya yang dimaksud adalah :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

1. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memeberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

1. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

1. Pengembangan

Pengembanga merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah andil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manjemen sumber daya manusia, karena mempersatukan yang berbeda.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagaian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

1. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

* + 1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan MSDM antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan an menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.
7. **Konsep Perilaku Organisasi**
	* 1. **Pengertian Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi menurut **Larry L. Cummings** yang dikutip dalam **Thoha (2015 : 8)** yaitu :

**Bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan.**

Sedangkan Perilaku Organisasi menurut **Stephen Robbin (2001:5)** yang dikutip dalam **Syafiie (2011 : 16)** yaitu :

***Organizational Behavior is a field of study that investigates the impact that individual, groups and structures have on behavior within organizations, for the purpose of applying such knowlage toward improving an organizations’s efeectiveness.* (Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi).**

Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku orgaisasi adalah bidang studi untuk mempelajari persoalan-persoalan individu ataupun secara organisasi berdasarkan tindakan-tindakan didalam organisasi untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

Menurut **Bandura (1977 : 3)** yang dikutip dalam **Syafiie (2011:17)** antara perilaku (*behavior*), lingkungan (*Environment*), dan organisme atau person itu saling pengaruh mempengaruh sebagaimana gambar tersebut dibawah ini :

**GAMBAR 2.1 hubungan Perilaku dengan Lingkungan dan Individu**

**Sumber : Syafiie (2011:17)**

Karena seseorang itu dipengaruhi oleh lingkungan dan individu inilah maka kepemimpinan seseorang juga ditentukan oleh lingkungan dan bakat orang itu sendiri, bahwa kepemimpinan seseorang ada yang ditentukan oleh bagaimana seseorang itu dididik di lingkungannya dan ada yang disebabkan karena bakat atau dididikan dari orang tua. Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi, perilaku dapat diramalkan jika kita tahu bagaimana orang menangkap situasi dan apa yang penting baginya. Keberadaan perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai disiplin ilmu digambarkan oleh **Stephen Robbins (2001)** sebagai berikut :

INDIVIDUAL

PSIKOLOGI

KEPEMIMPINAN

MOTIVASI

PRESEPSI

KEPRIBADIAN

KOMUNIKASI

SOSIOLOGI

BIROKRASI

PERILAKU ORGANISASI

PERUBAHAN PERILAKU

KELOMPOK

PSIKOLOGI SOSIAL

NILAI

SISTEM ORGANISASI

ANTROPOLOGI

BUDAYA

KEKUASAAN

ILMU POLITIK

**GAMBAR 2.2 Perilaku Organisasi**

**Sumber : Syafiie (2011:18)**

Perilaku organisasional dimaksudkan untuk mengintegrasikan disiplin ilmu jiwa, ilmu politik, sosiologi, antropologi, sejauh disiplin ilmu tersebut berkaitan dengan orang ditempat kerja yang diusahakan adalah pergantian dari pendekatan yang intituitif menjadi pendekatan yang sistematik terhadap perilaku, yang akan memampukan para pimpinan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam menjelaskan dan memprediksi perilaku. Pada umumnya perilaku tidak bersifat acak tetapi malahan mempunyai tujuan akhir. Secara singkat, kontribusi berbagai disiplin ilmu lain kepada perilaku organisasi dapat disajikan dalam uraian berikut ini :

1. Psikologi

Psikologi adkah ilmu yang berkenaan dengan usaha untuk mengukur, menjelaskan dan kadang-kadang merubah periaku manusia. Oleh karena itu, para psikolog melibatkan diri mereka dalam studi dan usaha untuk memahami perilaku individu. Dalam psikologi secara lebih spesifik berkenaan dengan masalah kelelahan, kondisi kerja, presepsi, kepribadian, latihan, kepemimpinan, motivasi, pengambilan keputusan dan pengukuran sikap.

1. Sosiologi

Sosiologi mempelajari manusia dalam hubungannya dengan manusia kain. Dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, sosiologi memberi kontribusi yang besar soal-soal yang berkenaan dengan perilaku kelompok didalam organisasi, khususnya dalam organisasi yang formal dan kompleks. Dari konsep-konsep yang berasal dari sosiologi, perilaku organisasi mendapatkan berbagai masukan, seperti dinamika kelompok, proses sosialisasi, budaya organisasi, struktur organisasi formal, birokrasi, komunikasi, status, kekuasaan, dan konflik.

1. Psikologi Sosial

Ilmu psikolohi sosial mempelajari perilaku antar pribadi. Psikologi sosial menejelaskan tentang bagaimana para individu berperilaku didalam kegiatan kelompoknya. Psikologi sosial terhadap perilaku organisasi adalah dalam masalah perubahan, yaitu bagaimana menerapkan perubahan dan bagaimana mengurangi hambatan agar suatu perubahan dapat diterima. Selain itu seperti mengukur, memahami dan mengubah sikap, pola komunikasi dan cara-cara bagaimana kegiatan kelompok memenuhi kebutuhan individu juga merupakan kontribusi ilmu psikologi sosial yang penting terhadap bisang perilaku sosial.

1. Antropologi

Cara berperilaku merupakan fungsi dari kebudyaan kita adalah contoh sumbangan ilmu antropologi sosial terhadap perilaku orgnisasi. Secara spesifik perbedaan fundamental dalam nilai, sikap dan norma tentang perilaku yang dapat diterima mempengaruhi cara orang bertindak dan dalam taraf tertenti dapat menjelaskan perbedaan antara bangsa yang satu dengan bangsa yang lain atau antara masyarakat kota dengan masyarakat petani di pedesaan adalah bentuk sumbangan yang diserap oleh perilaku organisasi dari antropologi.

1. Ilmu poilitik

Para ilmua politik mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam suatu lingkungan politik. Kontribusi ilmuan politik terhadap perilaku organisasi dalam memahami perilaku manusia dalam organisasi cukup besar. Beberapa topik spesifik diantaranya struktur konflik, alokasi kekuasaan dan bagaimana orang memanipulasi kekuasaan kepentingan pribadinya.

* + 1. **Unsur utama perilaku organisasi**

Perilaku organisasi sebagai suatu bidang studi, mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tindakan manusia yang tergabung dalam suatu organisasi atau kelompok kerjasama, yaitu aspek pengaruh organisasi terhadap manusia dan juga sebaliknya ; pengaruh manusia itu sendiri terhadap organisasi. Namun demikian, pembahasan akan lebih banyak ditekankan pada bagaimana perilaku manusia akan mempengaruhi efesiensi dan efektivitas suatu organisasi.

Secara sederhana, dalam mempelajari perilaku organisasi tercakup empat unsur utama, yaitu :

1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri, sebagai hasil studi psikologi.
2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi. Uang misalnya merupakan salah satu faktor/pertimbangan mengapa seseorang memasuki suatu organisasi. Oleh sebab itu, ilmu ekonomi juga perlu mendapat perhatian. Psikologi sebagai contoh lain, penting karena sikap (*attitude*) akan mempengaruhi prestasi orang yang bersangkutan.
3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu, struktur organisasi memegang peranan penting dalam membahas perilaku organisasi.
4. Walau disadari akan adanya keunikan masing-masingindividu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, selalu diusahakan agar usaha masing-masing individu selaras dengan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas, dapatlah disimpulkan beberapa hal yang sangat penting untuk diperhatikan.

1. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang interdisipliner dan yang memanfatkan hasil dari cabang ilmu yang lain.
2. Walaupun mendapatkan sumbangan dari ilmu lain, bidang ilmu ini tetap dapat berdiri sendiri, karena pusat perhatiannya pada perilaku manusia dalam beroganisasi.
3. Perilaku organisasi memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik. Dengan demikian perilaku organisasi berhubungan dengan pemanfaatan pengetahuan bagi pencapai tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan.
	* 1. **Indikator Dasar Perilaku Organisasi**

Perilaku Organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi, perilaku dapat diramalkan jika kita tahu bagaimana orang menangkap situasi dan apa yang penting baginya. Adapun indikator yang saya pakai dalam penelitian ini adalah indikator-indikator dari perilaku organisasi menurut **Thoha (2015:36)** yaitu :

1. **Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.** Prinsip dasar kemampuan ini amat penting diketahui untuk memahami mengapa seseorang berbuat dan berperilaku berbeda dengan yang lain. Dengan banyaknya perbedaan pemikiran-pemikiran dan kemampuanya yang di pergunakan dapat mengetahui seseorang berperilaku dalam melaksanakan suatu kerjasama dalam suatu organisasi.
2. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.** Kebutuhan manusia berbeda-beda sangat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi. Hal ini dapat menjelaskan perilaku untuk mengetahui kebutuhan dan keamanan yang berorientasi didalam kerjasama organisasi.
3. **Orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.** Seseorang memiliki sejumlah kebutuhan yang potensial yang harus dipenuhi lewat perilakunya.dimana seseorang membuat pilihan untuk rasional dalam bertindak sebagi suatu pilihan perilaku, dengan pelayanan yang akurat maupun berjalan sesuai aturan-aturan yang berada didalam organisasi.
4. **Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.** Memahami lingkungan adalah suatu proses yang aktif dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti baginya. Dan pengalaman sebagai usaha-usaha untuk mengevaluasi apa yang sudah dialami suapaya menjadi lebih baik, hal tersebut sangat perlu karena pengalaman seseorang itu berbeda dalam suatu organisasi agar berjalannya suatu organisasi menjadi lebih meningkat dan menghasilkan proses kinerja yang baik.
5. **Seseorang itu mempunyai reaksi-resksi senang atau tidak senang (*affective*).** Perasaan senang atau tidak senang seseorang akan menjadikan orang berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam rangka menanggapi sesuatu hal. Kepuasan dan ketidakpuasaan ini di ditimbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang diterima dan suatu penghargaan yang diharapkan seharusnya diterima dan suatu penghargaan yang diharapkan seharusnya diterima sehingga timbulah rasa puas terhadap hasil yang diterima.
6. **Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.** Perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Sikap suatu rangsangan ketika seseorang berperilaku, dalam organisasi rangsangan dalam kemampuan seseorang adalah suatu pengaruh yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja yang dimana berpengaruh pula pada sikap dan perilaku seseorang didalam suatu organisasi. Oleh karena itu banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, maka sering kali suatu keadaan yang memimpin kearah tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja.
7. **Konsep Kinerja**
	* 1. **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan kata lain merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut **Bernadin (2001:143)** yang dikutip dalam **Sedarmayanti (2017:285)** mendefinisikan Kinerja sebagai berikut :

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

Sedangkan menurut **Edison, Anwar dan Komariyah (2017:188)** mendefiniskan Kinerja sebagai berikut :

**Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.**

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu hasil kegiatan dari pekerjaan atau aktivitas yang memiliki proses waktu tertentu ntuk mendapatkan hasil yang maksimal berdasarkan kesepakatan yang diharapkan.

* + 1. **Pendekatan Pengukuran Kinerja**

Pendekatan ukuran dan standar kinerja dalam melakukan kinerja menurut **David Devries dkk 1981** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2017:286)** yaitu :

1. **Pendekatan *personality trait,* mengukur : kepemimpinan, inisiatif dan sikap.**
2. **Pendekatan perilaku, mengukur : umpan balik, kemampuan presentasi respons terhadap komplain pelanggan.**
3. **Pendekatan hasil, mengukur : kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal dan peningkatan produksi/penjualan.**

Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompetensi menejerial. Menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang memiliki kompetensi manajerial. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang baik, harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat. Apakah manajer dapat mengubah, membentuk atau menata kembali perilaku yang merupakan masalah yang sering dihadapi. Setiap manajer tentunya ingin mengadakan perubahan perilaku yang menghasilkan prestasi yang lebih baik dengan hasil yang diharapkan.

* + 1. **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran Kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang, individu atau organisasi atau instansi dibandingkan degan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuranya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri.

**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. **Responsibilitas : mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.**
4. **Responsivitas : 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 menunjukan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai/norma eksternal yang ada dimasyarakat/yang dimiliki *stakeholders*.**
6. **Keterkaitan Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

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 di terapkan sesuai konsep dasar perilaku organisasi akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanannya. Untuk dapat memahami setiap perilaku pegawainya manajer harus mampu untuk memperhatikan beeberapa aspek penting karena setiap perilaku dalam organisasi merupakan hal yang diharapkan demi menghasilkan kerja yang efektif.

Seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku. Individu dengan organisasi tidak jauh berbeda dengan pengertian ungkapan tersebut. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karaketristik tersendiri dan jika kedua karakeritik ini berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi. Selanjutnya **Miftah Thoha (2015:35)** menyampaikanmodel umum perilaku organisasi sebagaimana terlihat dalam gambar berikut:

|  |
| --- |
| Karakteristik Individu |
| KemampuanKebutuhanKepercayaanPengalamanPenghargaanDan lainnyaPerilaku Individu Dalam Organisasi |

|  |
| --- |
| Karakteristik Organisasi |
| HierarkiTugas-tugasWewenangTanggung jawabSistem RewardSistem kontrol Dan lainnya |

**Gambar 2.3**

**Model Umum Perilaku dalam Organisasi**

**Sumber : Miftah Thoha perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya (2015:35)**

Gambar diatas menunjukan bahwa perilaku organisasi terdiri dari interaksi dua variabel yaitu variabel karakteristik Individu (terdiri dari kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan lainnya) sedangkan variabel yang lain yaitu variabel organisasi (terdiri dari Hierarki, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem rewad, sistem kontrol, dan lainnya).

Perilaku manusia pada hakikatnya dapat tercermin dalam berbagai bentuk sesuai dengan situasi dan kondisi. Manakala aktivitas yang dilakukannya bersifat personal, maka perilaku yang ditampilkannya akan berwujud perilaku individu. Namun jika aktivitas yang dilakukannya berada pada lingkaran kelompok, maka perilaku yang ditampilkannya pun akan berupa perilaku kelompok. Begitupun jika aktivitas yang dilakukan oleh sesorang berada pada organisasi, maka perilaku yang di perlihatkannya akan berupa perilaku organisasi.

Lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara perilaku organisasi dengan kinerja dibawah ini akan peneliti gambarkan dalam bentuk pendekatan sistem pada gambar 2.4

|  |
| --- |
| ***Input*** ***Proses***Pelaksanaan Perilaku Organisasi yang dijalankan sesuai dengan prinsip dasar perilaku Organisasi***Output*** Perilaku Organisasi yang di lakukan secara intensif akan menghasilkan kinerja yang produktif, efektif dan efesien sesuai dengan pengukuran kinerja yaitu :1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan
3. Responsibilitas
4. Responsivitas
5. Akuntabilitas

 (Dwiyanto (2000)) |
| komponen-komponen perilaku organisasi dalam meningkatkan kinerja yang di landaskan pada prinsip-prinsip Perilaku Organisasi sebagai berikut :1. Kemampuan manusia tidak sama
2. Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda
3. Membuat pilihan bagaimana bertindak
4. Pengalaman
5. Reaksi senang atau tidak senang
6. Sikap dan perilaku

(Miftah Thoha (2015:36)) |

***Feed Back***

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan sesuai dengan mutu layanan
2. Memenuhi kebtuhan sumber daya manusia dalam organisasi
3. Meningkatkan efesiensi dan efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan

**GAMBAR 2.4**

**MODEL PENDEKATAN SISTEM PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Sumber : Dimodifikasi oleh peneliti sesuai denan prinsip-prinsip Perilaku Organisasi dalam **Thoha (2015:36),** pengukuran Kinerja dalam **Sedarmayanti (2017:288)** menurut **Dwiyanto (2002)**

Penjelasan :

1. ***Input***

*Input* adalah segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan yang di proses yang selanjutnya dapat dijadikan bahan berguna untuk tercapainya suatu tujuan yang dikehendaki. Yang menjadi masukan (*input)* Perilaku Organisasi yang mencakup manusia berbeda perilakunya, karenan kemampuannya tidak sama, manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda,orang berfikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang (*affective*) dan banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.

1. ***Process***

*Process* merupakan bagian yang melakukan perubahan atau tranformasi dari *input* menjadi *output*. Pada proses ini sumber-sumber dalam *input* dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan sesuai dengan yang diembannya. Yang selanjutnya dijadikan sebagai *output*  berguna dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang optimal dan profesional.

1. ***Output***

*Output* merupakan masukan hasil yang diharapkan dari *input*  sebagai bahan berupa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang meliputi : produktivitas,kualitas layanan, responsibilitas, responsivitas, dan akuntabilitas yang menjadi hasil dari kinerja pegawai selama waktu kerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan secara optimal dan profesional. Sehingga dapat dilihat apakah Perilaku dapat mempengaruhi kinerja atau tidak.

1. ***Feed back***

*Feed back* merupakan masukan kembali yang didapat dari *output* yang sifatnya dapat memperbaiki atau menjadikan lebih baik. Dalam pendekatan sistem ini dari *output*  diharapkan dapat mencapai prestasi kerja yang dapat memenuhi nilai mutu layanan, memenuhi segala kebutuhan sumber daya masnusia dalam organisasi, serta meningkatkan efesiensi dan efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Perilaku keorganisasian itu pada dasarnya merupakan gambaran lengkap dan jelas tentang apa yang dilakukan secara sistematik dalam tindakan individu ataupun secara organisasi. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hubungan perilaku organisasi dengan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi akan berjalan baik apabila perilaku organisasinya sudah baik, dinilai dari sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas.