

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau sarana untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi harus mempunyai tujuan yang harus dirumuskan secara jelas sehingga mudah dipahami, dengan adanya tujuan organisasi maka organisasi akan hidup, sebab organisasi adalah himpunan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maka untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama, karena manusia pada dasarnya tidak dapat hidup hanya mengandalkan diri sendiri tetapi mereka merupakan makhluk yang saling bergantung satu sama lain dimana terdapat istilah bahwa manusia itu makhluk sosial. Hakikat organisasi pada dasarnya berorientasi terhadap aspirasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi.

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

Dewasa ini, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah atau swasta dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya akan selalu dihadapkan pada tantangan yang cukup besar, sehingga membutuhkan kerja keras

dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah didalam mencapai tujuan perlu didukung oleh adanya pegawai yang memiliki kemampuan, keterampilan, 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). 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.

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. Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Pelaksanaan proses pengorganisasian yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Proses ini akan tercermin pada struktur organisasi yang mencakup aspek-aspek penting organisasi dan proses pengorganisasian seperti, pembagian kerja, pengelompokan kegiatan kerja, hierarki manajemen, saluran komunikasi, dan sebagainya. 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.

Menurut Mifta Thoha perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Tujuan praktis dari penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu mempengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Perilaku organisasi hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang di dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi. Pada akhirnya ilmu perilaku ini juga memberikan petunjuk-

petunjuk dan pengarahannya yang deskriptif untuk usaha mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Aspek-aspek perilaku yang dicerminkan dari organisasi dapat dilihat dari penekanan pada struktur yang ditimbulkan dari rasa tidak percaya kepada kesanggupan dan kemampuan manusia untuk menciptakan rasionalitas tertentu, mendapatkan informasi yang baik dan membuat keputusan yang obyektif. Jadi perilakunya yang nampak adalah bahwa seseorang itu membutuhkan bantuan untuk sampai kepada pertimbangan-pertimbangan yang baik, dan struktur adalah jawabannya. Dengan cara mengatur tata hubungan kerja di dalam suatu organisasi dan dengan cara spesialisasi prosedur dan aturan-aturan, maka keputusan akan dapat dibuat secara konsisten dan sistematis. Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin mengenal bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. Oleh karenanya ilmu ini memperhitungkan pula pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu. Organisasi yang baik tentunya harus memiliki struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik tentu akan menciptakan keteraturan yang kemudian membentuk perilaku organisasi yang baik. Perilaku organisasi yang terdiri dari perilaku individu dan kelompok dalam sebuah organisasi akan ikut berpengaruh terhadap proses kerjasama antar pengurus untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara singkat dapat dikatakan perilaku organisasi tersebut berkenaan studi tentang apa yang dilakukan orang-orang dalam satu organisasi dan bagaimana perilaku individu atau kelompok mempengaruhi kinerja dari

organisasi. Dalam kaitan ini maka ruang lingkup perilaku organisasi berkenaan dengan perilaku individu atau perorangan, perilaku kelompok dan struktur organisasi yaitu perilaku individu dan perilaku kelompok mempengaruhi organisasi dan organisasi mempengaruhi perilaku individu dan perilaku kelompok. Sehingga bahan kajian dalam perilaku organisasi meliputi sikap dan persepsi manusia, dalam hal ini sikap pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, terhadap rekan sekerja, pimpinan, dan sebagainya, serta perilakunya dalam konflik kerjasama, komunikasi, motivasi dll.

Kinerja organisasi pada dasarnya adalah bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Untuk mengetahui kinerja suatu organisasi harus di ukur melalui pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja dimaksudkan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kinerja Tahunan. Pengukuran kinerja mencakup penilaian indikator kinerja sasaran yang tertuang dalam formulir Pengukuran Kinerja. Pengukuran Kinerja didasarkan pada target dan realisasi dengan satuan pengukuran dalam bentuk presentase, indeks rata-rata, angka dan jumlah.

Kinerja organisasi akan tercapai dengan baik dengan adanya suatu kerjasama yang terjalin diantara para anggota organisasi. Dengan kerjasama para anggota organisasi tentunya proses pencapaian tujuan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tetapi setiap hubungan kerja dan kerjasama itu melibatkan lebih dari satu orang dan memungkinkan akan menimbulkan permasalahan. Hal ini disebabkan karena setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, begitu pula antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Artinya pemimpin organisasi memiliki tugas untuk memadukan perbedaan karakteristik setiap pegawai dan pegawai lainnya, serta pemimpin organisasi dituntut untuk memahami setiap perilaku pegawai, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai pada gilirannya akan meningkatkan kredibilitas pegawai karena bagaimanapun juga hal tersebut menempati posisi yang cukup strategis sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang telah ditentukan serta bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi.

Demikian halnya dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung apabila pemimpin dapat mengetahui dan memahami perilaku setiap pegawainya maka akan memudahkan pemimpin untuk dapat mengarahkan setiap pegawainya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan perilaku pegawainya.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung adalah salah satu dinas yang berada satu ruang lingkup dengan kantor Bupati Kabupaten Bandung. Dinas ini di pimpin oleh seorang Kepala Dinas (Kadis) yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja ini mempunyai tugas pokok antara lain merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan ketenagakerjaan, latihan dan produktivitas serta melaksanakan ketatausahaan dinas. Sedangkan fungsi Dinas Tenaga Kerja antara lain melaksanakan teknis operasional yang meliputi : penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, ketransmigrasian, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan dan perlindungan tenaga kerja, latihan dan produktivitas dan melaksanakan kesekretariatan dinas dengan struktur Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung mempunyai pegawai

sebanyak 75 orang, 62 diantaranya pegawai negeri sipil sedangkan 13 orang lagi merupakan tenaga sukarela.

Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar dapat terlaksana dengan efektif, efisien dan akuntabel, Dinas Tenaga Kerja berpedoman pada dokumen perencanaan yang terdapat pada RPJMD 2010-2015, RENSTRA Dinas Tenaga Kerja 2010-2015 serta Penetapan Kinerja Tahun 2014, selain itu dengan berpedoman pada Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 yang mengatur tentang Pokok-pokok Kepegawaian maka diharapkan semua pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dapat memahami tentang kedudukan, kewajiban dan hak mereka agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kinerja pegawai pun menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung, peneliti menemukan permasalahan tentang masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. *Promptness* (Ketepatan Waktu) yang berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya yang dimiliki para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung khususnya pegawai di Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja masih rendah sehingga belum dapat memenuhi standar kinerja yang baik. Contohnya dapat dilihat dari rencana kerja yang diberikan oleh pimpinan mengenai program meningkatkan pemahaman hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja masih mempunyai kendala dalam menyelenggarakan penanggulangan masalah ketenagakerjaan. Hal

ini terlihat ketika rencana penanggulangan masalah ketenagakerjaan mempunyai target 36 kasus yang harus diselesaikan oleh para pegawai di Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dalam jangka waktu satu tahun akan tetapi pada kenyataannya hanya dapat terealisasi sebanyak 23 kasus dan baru dapat terselesaikan semuanya dalam jangka waktu 2 tahun. (Sumber : Lakip Disnaker 2014)

2. *Quality of Work* (Kualitas Kerja) yang berkaitan dengan mutu hasil kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung di Sub Bagian Umum Kepegawaian belum memuaskan hal ini dapat dilihat dari adanya salah satu program kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung pada tahun 2014 yaitu tentang pelaksanaan kegiatan dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana satuan kerja belum dapat terealisasi sepenuhnya. Selain itu sasaran yang harus dicapai oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja di Bidang Latihan dan Produktivitas dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja terlatih yang siap kerja pada berbagai sektor lapangan kerja adalah sebanyak 2.980 orang tetapi hanya dapat terealisasi sebanyak 2.959 orang. (Sumber : Lakip Disnaker 2014).

Berdasarkan masalah mengenai kinerja pegawai yang masih rendah di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung peneliti menduga disebabkan oleh pelaksanaan perilaku organisasi yang belum sesuai dengan prinsip-prinsip perilaku organisasi. Hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Manusia berbeda perilaku, setiap pegawai memiliki perilaku yang berbeda karena kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai pun berbeda-beda

saat bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung masih memiliki keahlian yang kurang disebabkan oleh jarangya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung mengadakan diklat atau pelatihan bagi para pegawai yang memiliki keahlian yang kurang.

2. Pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai sebagian masih kurang hal ini disebabkan oleh sebagian pegawai Dinas Tenaga Kerja yang sebagian besar adalah lulusan SLTA sehingga para pegawai belum memiliki pengalaman yang cukup dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Hal ini tentunya mempengaruhi kualitas kinerja para pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung .

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagai mana diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari bagaimana alternative pemecahan masalah yang ada dengan judul **“Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dengan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?

2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perilaku organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

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

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengumpulkan data dan Informasi tentang seberapa jauh perilaku organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perilaku organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
3. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

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.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.4 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan berbagai 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.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan

ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan mengungkapkan pengertian Perilaku Organisasi menurut **Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2008:11)** yaitu :

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Perilaku organisasi di atas dapat dikemukakan, bahwa perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi dan sebuah bidang keahlian khusus yang mempunyai pokok ilmu pengetahuan yang umum. Selanjutnya **Thoha (2014:5)** mengemukakan pendapat mengenai Perilaku Organisasi yaitu **“Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”**.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

Perilaku organisasi bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan dengan memberi tahu para pemimpin cara memberikan wewenang kepada orang-orang, merancang dan mengimplementasikan program-program perubahan, meningkatkan layanan pelanggan dan membantu pegawai menangani konflik kehidupan pegawai. Perilaku organisasi juga menghargai perbedaan dan membantu pemimpin melihat manfaat dari keragaman angkatan kerja dan praktik yang mungkin perlu diubah ketika bekerja.

Salah satu cara untuk memahami sifat-sifat manusia ialah dengan menganalisis prinsip-prinsip dasar yang merupakan salah satu bagian daripadanya. Menurut **Thoha (2014:36)** bahwa terdapat prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain :

- a. **Manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama.**
- b. **Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda**
- c. **Orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.**
- d. **Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.**
- e. **Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang**
- f. **Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.**

Sofyandi dan Garniwa (2007:4) mengemukakan bahwa perilaku organisasi tidak hanya dilakukan oleh pegawai, namun dapat dilakukan oleh pemimpin sehingga terdapat unsur-unsur yang perlu dipertimbangkan dalam perilaku organisasi :

- a. **Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologi.**
- b. **Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi.**
- c. **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.**
- d. **Walau disadari akan adanya keunikan masing-masing individu, perilaku organisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.**

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan definisi kinerja menurut **Mangkunegara (2000:67)** yaitu : **“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas**

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan beberapa sifat manusia yang berbeda-beda. **Benardi dan Rusesel dalam Priansa (2014:270)** mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut :

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi. Berikut ini aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja menurut **Mitchell** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2009:51)**, adalah sebagai berikut :

- a. **Quality of Work (Kualitas Kerja)**, yaitu mutu hasil kerja, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan oleh para pegawai, serta perbaikan dan peningkatan mutu hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan.
- b. **Promptness (Ketepatan Waktu)**, berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu.
- c. **Initiative (Inisiatif)**, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. **Capability (Kemampuan)**, setiap pegawai harus benar-benar mengetahui pekerjaan yang ditekuninya serta mengetahui arah yang diambil organisasi sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan.
- e. **Communication (Komunikasi)**, yaitu proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain baik dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti

serta seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya mengemukakan saran dan pendapatnya.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah hasil pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja dikatakan optimal jika organisasi tersebut mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu mengatasi kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja tersebut.

Perilaku organisasi memberikan banyak tantangan dan peluang bagi para pemimpin, karena hasil dari setiap perilaku organisasi yang diharapkan adalah hasil kerja yang efektif artinya setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar waktu yang telah ditentukan serta bisa meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi.

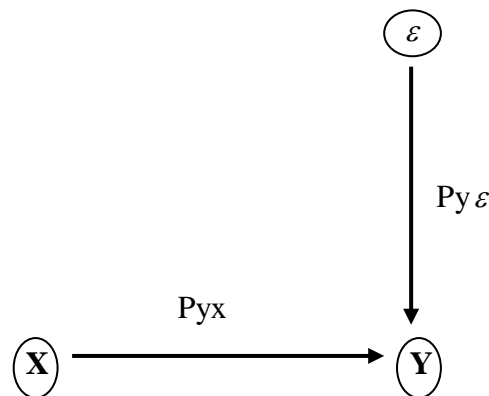
Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh **P. Robbins dan A. Judge (2008:12)**, yaitu : **“Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana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

1.5 Hipotesis

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

berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung”.

1. $H_0 : \rho = 0$ Perilaku Organisasi : Kinerja Pegawai < 0 , Perilaku Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang besar.
2. $H_1 : \rho \neq 0$ Perilaku Organisasi : Kinerja pegawai > 0 , Perilaku Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruh yang besar.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian



Gambar 1 Paradigma Pengaruh

Keterangan :

- X = Perilaku Organisasi
 Y = Kinerja Pegawai
 ε = Variabel lain diluar dari variabel perilaku organisasi yang tidak diukur yang mempengaruhi terhadap variabel kinerja pegawai.
 P_{yx} = pengaruh X terhadap Y
 $P_{y\varepsilon}$ = koefisien jalur residu ke Y

Berdasarkan hipotesis di atas, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional sebagai berikut :

1. Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
2. Perilaku Organisasi (X) adalah suatu studi yang diterapkan oleh Kepala Dinas di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung tentang bagaimana pegawai seharusnya berperilaku dan bertindak didalam menjalankan setiap pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung dengan berdasarkan pada prinsip-prinsip perilaku organisasi antara lain : 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 bertindak 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya 5) Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang 6) Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.
3. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, berdasarkan aspek-aspek kinerja pegawai yang menjadi alat ukur kinerja pegawai yaitu : 1) Kualitas kerja 2) Ketepatan waktu 3) Inisiatif 4) Kemampuan 5) Komunikasi.

1.6 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Jl.Raya Soreang KM.17 Bandung.

1.6.2 Lamanya Penelitian

Lamanya Penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada tanggal 3 sampai 10 Desember 2015 dan pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 1 sampai 30 Januari 2016. Jadwal kegiatan penelitian secara lengkap tersaji pada tabel 1.