

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi menjadi bagian tumbuh kembangnya lembaga/organisasi tersebut. Sebagai salah satu elemen utama dalam sebuah organisasi sumber daya manusia juga memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga atau organisasi sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga/organisasi tersebut. Setiap sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memberikan kinerja yang optimal dimana pegawai tersebut bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nurhasanah, 2019) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai dipengaruhi berbagai faktor. Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 155-156) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : 1) Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan ; 2) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat

yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim; 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi, dan kedisiplinan; dan 5) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Beberapa faktor tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan yang tentunya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lainnya mempengaruhi kinerja pegawai adalah Iklim organisasi. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh individu yang berada dalam suatu organisasi tersebut. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota. Simamora (2001 : 81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan

persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Tagiuri dan Litwin (Toulson & Smith, 2009) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Etos Kerja menurut Mathis dan Jackson (2006:37), adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja yang membangun dapat diartikan sebagai seperangkat nilai nilai yang mengandung dimensi yang mencerminkan pentingnya bekerja di sebuah kehidupan individu (Miller, Woehr, dan Hudspeth, 2002 dalam Meriac, Slifka, dan LaBat, 2015).

Capaian kinerja pada Biro Umum Setda Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

No.	Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Perangkat Daerah Tahun ke-		Realisasi Capaian Tahun ke-		Rasio Capaian pada Tahun ke	
					2019	2020	2019	2020	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Terlaksananya forum komunikasi pimpinan daerah (Forkopimda)				12	12	341,7	100	28.4	8.3
2.	Terlaksananya partisipasi antara pemerintah provinsi dengan pemerintah daerah lainnya serta pemerintah pusat				24	24	217	129,1	9.04	5.3
3.	Meningkatnya partisipasi antara Pemerintah Provinsi NTT dengan Tokoh Masyarakat, Pimpinan Organisasi Sosial dan Keagamaan				48	48	493	135,4	10.2	2.8
4.	Terlaksananya pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Kepala Daerah				96	96	93.75	125	0.97	1.3

Sumber: Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 rasio capaian kinerja Biro Umum pada tahun 2019 sebesar 28,4% dan pada tahun 2020 sebesar 8,3% pada

rapat koordinasi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dengan unsur Forkopimda. Sedangkan fasilitasi kunjungan kerja pemerintah pusat dan pemerintah daerah lainnya pada tahun 2019 rasio capaiannya 9,4%, dan 5,3% ditahun 2020. Dialog audiensi dengan tokoh masyarakat, pimpinan organisasi sosial atau keagamaan pada tahun 2019 mencapai 10,2% dan pada tahun 2020 mencapai 2,8%. Kunjungan kerja Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dalam rangka memantau program kerja yang telah dilaksanakan maupun akan dilaksanakan pada tahun 2019 mencapai 0,9% dan pada tahun 2020 mencapai 1,3%. Naik turunnya tingkat rasio pada tahun 2019 dan tahun 2020 yang disebabkan oleh adanya wabah covid-19 yang membatasi semua kegiatan untuk berkumpul dalam skala besar, dan segala kunjungan kerja baik di dalam daerah maupun di luar daerah di kurangi dengan pemanfaatan anggarannya dialokasikan untuk penanggulangan dana covid-19.

Biro Umum Setda Provinsi NTT sebagai salah satu organisasi perangkat daerah di lingkup pemerintah Provinsi NTT. Biro umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah provinsi di wilayah kerjanya, yang mencakup dibidang tata usaha, rumah tangga serta administrasi keuangan dan aset sekretariat daerah. Dalam menjalankan fungsinya Biro umum memerlukan suatu keseriusan dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga diperlukan suatu kinerja kerja yang tinggi yang akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dari kegiatan tersebut maka pelaksanaan tugas dan fungsinya akan tercapai.

Berdasarkan observasi, peneliti menemukan bahwa terdapat Iklim Organisasi pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT yang belum maksimal dilihat dari beberapa pegawai yang sering terlambat menyelesaikan pekerjaan dari jadwal yang ditentukan, dan juga banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja maupun tidak masuk kerja tanpa alasan serta ada juga dengan alasan jemput anak pulang sekolah dari informasi tersebut menggambarkan kurangnya ketepatan waktu dan komitmen kerja dari pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi NTT. Selain Iklim Organisasi Etos Kerja pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi NTT sudah diterapkan terlihat dari pegawai yang ramah dan sigap dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka untuk memperkuat penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian komitmen ini. Penelitian terdahulu yang dimaksud telah dilakukan oleh Lisa Aqsariyanti (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar). Dari penelitian ini, hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel iklim organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Penelitian oleh Fauqa Nuri Ichsan (2011) dengan judul pengaruh iklim organisasi dan etos kinerjaja terhadap kinerja (kepala madrasah tsanawiyah negeri di propinsi sumatera barat). Dari penelitian ini, hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel iklim organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada kepala madrasah tsanawiyah negeri di provinsi sumatera barat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan Judul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI NTT”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT”.

1.3.Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, pada penelitian ini dapat dirumuskan beberapa beberapa tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT?

1.4.Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT.

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Kemanfaatan akademik

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lanjutan yang meneliti dalam bidang dan masalah yang sama bahkan sebagai bahan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian dalam bidang yang sama. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan referensi bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi UKAW Kupang, khususnya jalur minat Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kemanfaatan praktis

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap Iklim Organisasi, Etos Kerja dalam peningkatan kinerja pada Biro Umum Kantor Gubernur provinsi NTT sehingga diharapkan mampu menjadi lebih baik lagi.