

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik berorientasi pada bisnis yang bersifat laba maupun non laba selalu berusaha untuk mencapai tujuannya. Hakekatnya suatu organisasi menurut Hadiprodjo dan Handoko (1987: 7) adalah organisasi-organisasi yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja bersama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Pelayanan publik menurut Thaha (1994: 14) merupakan suatu kegiatan yang harus mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat waktu pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Pemenuhan hak ditingkatkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Sisi kuantitas dapat dilakukan dengan memperbanyak masyarakat yang dapat dilayani, dan menambah waktu pelayanan, sedangkan sisi kualitas dapat dilakukan dengan mengurangi kesalahan pelayanan, keterlambatan pelayanan.

Menurut jenisnya organisasi ada dua jenis, yaitu organisasi pencari laba dan organisasi bukan pencari laba. Secara umum organisasi pencari laba bertujuan menghasilkan laba dari usahanya, sedangkan organisasi non laba tidak semata-mata mencari laba tapi juga memberikan pelayanan publik. Pengertian dari organisasi nirlaba banyak dikemukakan oleh para ahli

diantaranya adalah menurut Supriyono (2000: 276) yang menyatakan bahwa organisasi non laba adalah organisasi yang tidak membagikan aktiva atau labanya kepada anggotanya.

Peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan tentu saja terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh unit-unit pelayanan publik aatau aparat pelaksana pelayanan publik tersebut. Oleh karena itu, pemerintah sebagai organisasi yang mempunyai aparat harus mampu mengembangkan dan mendayagunakan mereka, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas mereka.

Peningkatan kualitas aparat dapat dilakukan dengan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan bagian kepegawaian (personalia) untuk menjamin bahwa mereka diperankan secara efisien dan efektif. Efisien dan efektifitas pendayagunaan aparat dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang tinggi sebagaimana diungkapkan Sutermeister yang dikutip oleh Suparlan (dalam Falikhatun, 2000), bahwa produktivitas akan tergantung pada kinerja aparat.

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi terdiri dari para karyawan yang memiliki latar belakang berbeda-beda. Perusahaan diharapkan mampu memberikan rasa aman serta kesejahteraan bagi karyawan. Selain itu perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan suatu ruang lingkup psikologis yang nyaman sehingga bisa menimbulkan rasa kesetiakawanan, rasa diterima, dihargai, rasa kebersamaan dan perasaan berhasil dari diri karyawan. Keterlibatan pihak perusahaan dan karyawan ini

dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat memperkuat rasa kebersamaan dan perasaan berhasil pada diri karyawan. Keterlibatan pihak perusahaan dan karyawan ini dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat memperkuat rasa memiliki bersama dan menciptakan tim kerja yang baik. Keberhasilan seseorang bukan ditentukan oleh dirinya sendiri tetapi juga oleh lingkungannya, dimana ia berada.

Konsep iklim organisasi (*organizational climate*) seringkali disamakan dengan budaya organisasi (*organizational culture*), meskipun kenyataannya kedua hal tersebut berbeda. Namun tidak dapat dipungkiri adanya keterkaitan yang erat antara kedua konsep tersebut. Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan suatu konsep yang sifatnya ditanamkan dan dibangun melalui proses sosialisasi khusus antara organisasi dengan anggotanya. Sehingga budaya (*culture*) melakukan sejumlah fungsi di dalam suatu organisasi. Pertama: Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepercayaan diri individu seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya (*culture*) akan menghasilkan nilai-nilai yang nantinya mendasari perilaku anggota organisasi serta keyakinan dari suatu organisasi. Sedangkan iklim (*climate*) pada dasarnya mencerminkan persepsi anggota organisasi terhadap suasana kerja yang terbentuk berdasarkan budaya (*culture*) yang ada pada organisasi tersebut.

Komitmen organisasi menurut KO. Price dan Muller (dalam Rostiana, 1997) bahwa selama dua dekade terakhir ini komitmen organisasi banyak menarik minat para ahli untuk diteliti karena dianggap sebagai konstruk penting yang berperan dalam kinerja organisasi.

Untuk memahami komitmen organisasi pengertian konsep tersebut perlu dibedakan dari keterlibatan kerja karyawan (*job involvement*). Fokus sementara lingkup komitmen bersifat sangat luas, meliputi keseluruhan organisasi seperti yang dikatakan oleh Hulin (dalam Rostiana, 1998) komitmen organisasi bersifat komprehensif dan tidak spesifik pada peran pekerjaan tertentu. Hulin berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan ketertarikan karyawan terhadap tempatnya pekerja. Secara lebih operasional Newstrom dan Devis (1997) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi sehingga ia bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut.

Kemampuan (*ability*) menurut pendapat Vroom (dalam As'ad, 1987) adalah semua karakteristik individual seperti intelegensi yang berfungsi sebagai potensi untuk melakukan suatu tugas. Kemampuan kerja (*job ability*) adalah keahlian yang dimiliki seseorang baik secara mental maupun fisik yang dapat dilihat melalui prestasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai kesanggupan usaha para individu untuk mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peranannya. Kinerja seorang karyawan bergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya akan apa yang harus atau tidak harus ia kerjakan.

Selanjutnya, penilaian terhadap kinerja seorang individu mencakup seberapa cocoknya dia di dalam organisasi, sehingga hal ini akan berhubungan dengan pelaksanaan kerja atau penampilan kerja (*performance*) karyawan.

Kondisi organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya kerja organisasi yang dikatakan oleh organisasi yang dikatakan oleh Peter Drucker (dalam Sri Harjanti, 1995), budaya organisasi secara vital mempengaruhi kehidupan dan kemakmuran organisasi. Pemeliharaan budaya organisasi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik agar dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kinerja yang tinggi akan dicapai pada kondisi budaya yang menghargai kebebasan untuk mengekspresikan pikiran, adil, aman dan berorientasi pada hasil.

Wallach (dalam Falikhatun, 1993) membagi budaya organisasi menjadi tiga tipe. Dengan tujuan menjelaskan lebih jauh seberapa kuat/lemahnya suatu budaya melekat pada organisasi tersebut. Ketiga tipe tersebut meliputi:

1. Budaya birokratis, ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang terstruktur, menyediakan tugas-tugas beresiko, dan memerlukan kreativitas untuk menyelesaikannya.
2. Budaya inovatif, ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang penuh tantangan, menyediakan tugas-tugas beresiko, dan memerlukan kreativitas untuk menyelesaikan.
3. Budaya suportif, menempatkan manusia sebagai titik sentral dalam organisasi. Budaya ini ditandai dengan lingkungan kerja yang bersahabat, peduli dengan sesama saling percaya, adil. Budaya suportif merupakan

lingkungan yang penuh dengan kehangatan dan ramah tamah, saling memberikan kebebasan

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor iklim organisasi dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja (*performance*) organisasi, maka penulis melakukan penelitian pada pemerintah kota Kotamadya Surakarta. Dengan diketahuinya pengaruh iklim organisasi dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja, maka pihak-pihak yang berwenang mengambil keputusan dapat menentukan atau menyusun langkah-langkah dan kebijakan baru dalam upaya melaksanakan fungsinya sebagai organisasi yang memberikan jasa pelayanan publik.

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan hasil yang berbeda-beda sedangkan peneliti sekarang masih tertarik melakukan penelitian ini karena didorong adanya motivasi penulis yaitu: Suatu penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting, sebab selain dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan satu organisasi dalam kurun waktu tertentu, dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasir selanjutnya.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Purwanti (2003) tentang iklim organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja organisasi dengan memusatkan penelitian pada RS. Panti Waluyo Surakarta. Dan Yumanik (2004) pada Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten. Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada objek penelitiannya. Peneliti mencoba meneliti terhadap karyawan pada Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi dengan kinerja organisasi?
2. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi?
3. Apakah ada pengaruh antara kemampuan kerja karyawan dengan kinerja organisasi?

C. Pembatasan Masalah

Di dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada tiga hal, yaitu: iklim organisasi, komitmen organisasi, kemampuan kerja dengan kinerja suatu organisasi pada Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja organisasi pada Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta.

2. Untuk menguji adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta.
3. Untuk menguji adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap organisasi pada Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam berbagai kebijakan.
2. Bagi penulis dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis guna memperdalam pengetahuan tentang peningkatan kinerja organisasi.

F. Sistematika Penulisan

Pada tahap akhir dari penulisan ini akan disusun sebuah laporan penelitian dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini memuat tinjauan teori yang relevan, mendukung dan mendasari penelitian yang dilakukan, model penelitian, hasil penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODA PENELITIAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang meliputi populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metoda pengumpulan data, definisi variabel dan operasional variabel, uji kualitas pengumpulan data, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini berisi gambaran umum kondisi Pemerintah Kota Kotamadya Surakarta, uraian data hasil penelitian serta pembuktian hipotesis dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.