

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kehidupan organisasi telah mengalami kemajuan yang sangat pesat dan menjadi lebih kompleks. Sistem manajemen organisasi juga turut ikut berkembang dan maju sesuai dengan perkembangan zaman dan manusia. Banyak sekali disiplin ilmu baru yang hadir berkaitan dengan manajemen organisasi dari masa ke masa. Salah satu disiplin ilmu dalam manajemen organisasi yakni tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM lahir dikarenakan adanya kebutuhan organisasi yang terus berkembang dan diiringi dengan bertambah kompleksnya sumber daya yang tersedia membuat organisasi membutuhkan lebih banyak tenaga (sumber daya manusia) dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011) kunci dari tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi harus menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal serta dapat melatih pegawai sekaligus menetapkan tujuan dari organisasi. Pengoptimalan kemampuan dan keterampilan bagi pegawai dipercaya akan meningkatkan kinerja pegawai yang dimana, kinerja pegawai ini merupakan hasil dari pemanfaatan manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut maka tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Manullang (2007) dalam (Anuraga, dkk 2017) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja para pegawai sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Lebih lanjut lagi Tohardi (2002) dalam (Anuraga, dkk 2017) juga menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang pekerja di dalam suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, yang dimana hasil dari kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat pula diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Untuk memperoleh kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan hubungan yang baik kepada para pegawai yang ada di organisasi, agar mereka dapat bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai target organisasi. Selain organisasi, pegawai juga memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai salah satu pelaku atau pelaksana setiap kegiatan yang ada di organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gorda (dalam Ulandari, dkk 2014) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan (pegawai) yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi yang didasarkan pada kecerdasan spiritual, intelegensi, emosional, dan kecerdasan untuk mengubah suatu masalah menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang tersedia di organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat Manik (2017) bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, serta memfokuskan pada hasil kerja.

Kinerja dari seseorang pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas beban kerja yang dipegangnya serta hubungan pegawai terhadap lingkungannya. Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016) kuantitas adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam satu hari kerja, sedangkan kualitas merupakan ketaatan pegawai sesuai dengan prosedur, disiplin, serta dedikasinya terhadap organisasi. Menurut Mulyadi (2016) rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari bermacam aspek yakni diantaranya tidak tercapainya target organisasi, rendahnya penilaian kinerja pegawai serta rendahnya tingkat kehadiran pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya, baik buruknya kinerja pegawai sangat menentukan kualitas dari organisasi.

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi merupakan suatu organisasi/lembaga pemerintahan, yang salah satu fungsinya adalah untuk memberikan layanan publik kepada masyarakat pada bidang pendidikan. Lembaga ini memiliki pegawai yang menjadi penggerak roda kehidupan organisasi dengan tingkat kinerja yang berbeda – beda sesuai dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi awal yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dan wawancara kepada beberapa pegawai, ditemukan beberapa permasalahan atau hambatan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yakni sebagai berikut :

Pertama, pembagian beban kerja yang kurang rata pada setiap pegawai sehingga terdapat beberapa pegawai yang mengalami *double job* atau yang tidak sesuai dengan tupoksinya masing – masing. Hal ini berakibat pada hasil kerja pegawai yang kurang maksimal terhadap pekerjaan yang seharusnya dilakukannya karena terbebani oleh pekerjaan yang bukan sesuai dengan tupoksinya. *Kedua*, beberapa pegawai kurang mendapat perhatian dari atasannya misalnya tidak mendapat apresiasi jika pegawai tersebut telah melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga hal ini berakibat pada beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaan atau melakukan pekerjaan di akhir waktu. *Ketiga*, terdapat beberapa fasilitas kantor yang kurang memenuhi standar, sehingga terdapat beberapa pegawai yang sedikit terhambat dalam melakukan pekerjaannya dengan cepat. Seperti kekurangan komputer dan printer di beberapa seksi yang menghambat pekerjaan untuk dapat diselesaikan tepat waktu.

Iklim organisasi adalah lingkungan yang terjadi disekitar manusia, dan lingkungan tersebut merupakan tempat para pegawai organisasi melakukan kegiatan atau pekerjaannya. Davis (1996) dalam (Karundeng, 2013) juga menambahkan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat maupun disentuh tetapi iklim itu sendiri ada, misal seperti udara dalam suatu ruangan yang mengintari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi di dalam organisasi. Selain itu juga menurut Cahyadi dan Utama (2018) iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya yang dapat

memberikan motivasi dan mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan di organisasi.

Iklim organisasi dibentuk oleh semua hal yang terjadi di dalam organisasi, mulai dari tujuan, struktur, budaya, hubungan, dan etika kerja. Hal ini senada dengan pendapat Litwin & Stinger (dalam Kustianto & Ishkak 2015) yang menyebutkan bahwa iklim yang terjadi di dalam organisasi merupakan kualitas dari lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh seluruh individu yang ada di organisasi dan mempengaruhi perilaku setiap manusianya, dan dari itu semua iklim organisasi juga dapat disebut karakteristik atau sifat organisasi.

Seperti yang disebutkan di atas, ada terdapat banyak hal yang membentuk suatu iklim organisasi salah satunya yakni etika kerja yang ada di organisasi. Etika kerja di suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan arus kerja di organisasi terutama arus kerja pegawai. Etika kerja ini dimaksudkan agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di lingkungan masyarakat dan organisasi.

Menurut Bertens dalam Suriani, dkk (2018) etika kerja adalah aturan normatif yang berisi sistem nilai dan prinsip moral yang dimana merupakan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Etika juga secara garis besar dapat juga diartikan karakter, sikap, perilaku, dan kepercayaan yang dianut seseorang. Dan lebih lanjut lagi ditambahkan oleh Maharani (2016) bahwa etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan

salah yang berdasarkan pada prinsip-prinsip moralitas khususnya dalam perilaku dan perbuatan (tindakan).

Di dalam beberapa organisasi, terutama organisasi pemerintahan yang bergerak pada layanan publik etika kerja sangat dijunjung tinggi. Hal ini dikarenakan pada sebagian organisasi etika dalam bekerja dianggap sebagai salah satu faktor pengukur dalam kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat Osibanjo (2015) (dalam Maharani 2016) bahwa etika kerja yang kuat akan mampu membentuk kinerja pegawai dalam jangka panjang, sementara etika kerja yang lemah dapat membuat kinerja yang buruk.

Peranan dari seorang pegawai sebagai unsur terpenting di dalam organisasi yang memiliki tugas untuk mencapai tujuan organisasi adalah sebagai penompang utama keberlangsungan kehidupan suatu organisasi, baik itu sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Non PNS/ Pegawai Tidak Tetap (PTT). Di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi para pegawai dituntut untuk menjalankan tugasnya sebagai salah satu pemberi layanan publik. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, maka pembinaan terhadap pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku jujur, disiplin, beretika kerja, dan bertanggung jawab sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai pada Pasal 3 yang menjelaskan tentang

kewajiban dan peranan PNS untuk dapat mencerminkan kesigapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan dalam menaati peraturan kantor.

Berdasarkan dari data yang didapatkan bahwa jumlah pegawai yang tersedia di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi terbilang cukup ideal, hal ini mengingat bahwa beban kerja yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi cakupannya begitu banyak dalam hal pelayanan pendidikan bagi siswa/i dan guru – guru yang berada di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Sekolah Luar Biasa (SLB) di Provinsi Jambi.

Dengan memperhatikan pentingnya kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempertimbangkan hal – hal atau fenomena yang terjadi di lapangan. Maka berdasarkan permasalahan tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Iklim Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.**

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai pendukung penentuan judul dalam penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Karundeng (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado” didapatkan hasil bahwa iklim organisasi yang ada di PT. Taspen (Persero) Cabang Manado berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian dari Pasaribu dan Indrawati (2016) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Sosial Provinsi Bali” didapatkan hasil bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya terdapat juga penelitian dari Erika (2016) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero” dengan hasil penelitian bahwa etika kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Suriani,dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado” diperoleh hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian terdahulu yang telah dijabarkan di atas masih terdapat beberapa kelemahan di dalamnya yakni: (1) pada penelitian Karundeng (2013) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado”

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penelitian ini akan difokuskan sesuai dengan variabel yang ada yakni Iklim Organisasi (X_1), Etika Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun penjabarannya sebagai berikut :

- 1 Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai merupakan apa yang telah dihasilkan oleh seseorang terhadap pekerjaan tertentu, untuk mengukur keberhasilan suatu kinerja pegawai diperlukannya indikator – indicator sebagai alat ukur. Indikator – indikator tersebut menurut Cahyono dalam (Santoso 2018) yakni : (1) Kuantitas Kerja; (2) Kualitas Kerja; (3) Pengetahuan Pekerjaan; (4) Perencanaan Kerja.
- 2 Iklim organisasi, iklim organisasi merupakan persepsi dari pegawai tentang kualitas lingkungan kerja internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap organisasi. Dalam hal ini yang menjadi alat ukur dari iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni berupa dimensi - dimensi dari Robert Stringer yakni : (1) Struktur; (2) Standar; (3) Tanggung Jawab; (4) Penghargaan; (5) Dukungan; (6) Komitmen; (Wirawan, 2007) .
- 3 Etika Kerja, dalam kehidupan berorganisasi perlu adanya nilai dan norma sebagai pedoman dalam berperilaku. Pedoman tersebut harus dijadikan acuan bagi para anggota organisasi. Dimensi – dimensi yang digunakan dalam mengukur etika kerja seseorang menurut Hasibuan (2017) yakni tertuang kedalam beberapa prinsip yaitu sebagai berikut : (1) Keindahan; (2) Persamaan; (3) Kebaikan; (4) Keadilan; (5) Kebebasan; (6) Kebenaran
- 4 Setting Penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dengan melakukan pengambilan data terkait iklim organisasi (X_1), etika kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Yang menjadi sumber

utama dalam pengambilan data ini yakni dari pegawai ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, komposisi pegawai yang tersedia dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

N0	Bidang	PNS	PTT	Jumlah
1	Sekretariat	53	32	85
2	Bid. Pembinaan SMA	20	21	41
3	Bid. Pembinaan SMK	25	15	40
4	Bid. Pembinaan PKLK	17	10	27
5	Bid, Pembinaan GTK	27	21	48
6	BTIKP	13	10	23
Total		155	109	264

- 5 Waktu Penelitian, dengan mempertimbangkan variabel penelitian dan indikator yang dijadikan ukuran dalam penelitian yang akan diteliti maka peneliti akan melakukan penelitian pada 22 Juli s/d 22 September 2021

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi?
3. Apakah iklim organisasi dan etika kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
- 2 Untuk mengetahui apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
- 3 Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis ataupun praktis, yakni :

1 Secara Teoritis

Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah dan memperluas wawasan dalam masalah iklim organisasi, etika kerja, kinerja pegawai. Serta juga dapat dijadikan sebagai bahan kajian lanjutan bagi instansi perkantoran

2 Secara Praktis

- a. Bagi Instansi/Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi dalam menyusun dan menentukan kebijakan atau strategi yang berarti bagi instansi terkait sehubungan dengan iklim organisasi, etika kerja, kinerja pegawai.
- b. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pegawai, serta menjadi masukan bagi pegawai agar dapat membentuk iklim organisasi dan etika kerja dengan baik yang berdampak pada kinerja pegawai
- c. Bagi Pembaca, manfaat yang diharapkan bagi para pembaca terhadap penelitian ini yakni: (1) diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek – aspek kinerja yang berhubungan dengan iklim

organisasi dan etika kerja; (2) sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa

- d. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengalaman dan wawasan peneliti khususnya dalam hal iklim organisasi dan etika kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.