

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi setiap organisasi, meningkatkan daya tahan untuk dapat bersaing dalam dunia yang semakin penuh kompetisi adalah merupakan suatu kebutuhan. Namun, hanya dengan daya tahan saja sebenarnya tidak cukup. Untuk dapat tetap kompetitif diperlukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing. Perbaikan secara berkelanjutan dalam menjalankan pengelolaan kinerja adalah merupakan suatu keharusan. Daya saing organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan, dan melakukan perubahan. Di sisi lain, suatu organisasi dituntut pula untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan menerapkan pengelolaan kinerja secara efektif. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan pengelolaan kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti "orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan

sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.¹

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998: 15).

²Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja yang baik akan menghasilkan sebuah hasil yang baik pula serta dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

¹ W.J.S Poerwadarminta, 1986, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 478.

² Wibowo, 2016, Edisi Kelima Manajemen Kinerja, PT RAJAGRAFINDO, Jakarta, hlm. 7.

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan pegawai. Dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap pegawai sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Pada dasarnya, dukungan organisasi senantiasa diharapkan oleh setiap pegawai. Jika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya, maka pegawai akan dengan sendirinya memiliki komitmen dalam memenuhi kewajibannya pada organisasi.

Pada dasarnya, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting karena ia memiliki kemampuan, ketrampilan sehingga lebih efektif serta efisien dalam mengoptimalkan sasaran organisasi. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dapat dilihat dari apa yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut. Tentunya, semua ini perlu adanya dukungan organisasi sehingga pegawai merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi tersebut. Kalau pegawai sudah merasa dihargai dan memiliki organisasi tersebut secara tidak langsung karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif

Namun kenyataan yang ada saat ini masih terdapat pegawai yang memiliki kinerja rendah. Pegawai dianggap kurang mampu dalam menjalankan tugasnya, kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan beban pekerjaan yang dimiliki. Hal ini disebabkan karena semakin banyaknya temuan yang kurang baik, masih adanya pegawai yang melanggar disiplin saat bekerja.

Salah satu contoh permasalahan tersebut, yaitu berdasarkan temuan dilapangan yang diutarakan oleh salah satu pegawai di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan di bagian kepegawaian bahwa masih terdapatnya beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapatnya pegawai yang kurang disiplin diantaranya yaitu; telat masuk kantor atau tidak sesuai dengan masuk jam kerja kantor, tidak masuk kantor tanpa

memeberikan keterangan kurang lebih 6 sampai 8 bulan, dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja kantor.³

Dalam dokumen evaluasi kinerja pegawai di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan tahun 2017 bahwa rata-rata kinerja pegawai sebesar 87%, namun saat berada dilapangan, sebagian besar pegawai mempunyai kinerja kurang baik sehingga dapat dikatagorikan dukungan organisasi di Direktorat belum menyeluruh keseluruhan pegawai. Namun ketika melihat dokumen evaluasi kinerja di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan bahwa rata-rata kinerja pegawai untuk tahun ini menurut walaupun tidak signifikan, yaitu sebesar 85%. Namun dapat dirasakan oleh pimpinan dan pegawai Tata Usaha di bagian Kepegawaian bahwa kinerja pegawai di Direktorat menurun walaupun hanya turun 2%.⁴

Permasalahan tersebut dapat menggambarkan bahwa saat ini masih terdapat pegawai yang belum mampu melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dengan baik. Hal ini akan dapat membantu perbaikan kualitas kinerja pegawai, dimana jika dukungan organisasi kepada pegawai dapat meminimalisir tingkat permasalahan yang ada di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan.

³ Hasil wawancara dengan Bapak Sukiman (Tata Usaha Bagian Kepegawaian di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Sukiman (Tata Usaha Bagian Kepegawaian di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)

Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, Robert Kreitner mengatakan dukungan organisasi diperlukan untuk membantu individu merasa nyaman tentang memberi dan menerima pengetahuan yang berguna pada tugas

sesuai dengan permintaan.⁵ Penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi dapat membuat pegawai nyaman untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Pemberian dukungan organisasi dapat meliputi lingkungan kerja yang mendukung untuk pegawai bekerja, komunikasi yang berjalan dengan baik kepada atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, serta pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi dengan cara memberikan pegawai kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai akan sangat bergantung bagaimana pegawai tersebut mampu menerima dan memanfaatkannya dengan baik. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh sebuah organisasi akan semakin besar pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai untuk organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pentingnya dukungan organisasi yang harus diberikan kepada pegawai, hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai akan sangat berperan banyak ketika pegawai tersebut berada di suatu organisasi lain, dimana peranan pemimpin dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu peneliti lebih lanjut tertarik untuk melakukan

⁵ Robert Kreitner, Management (Canada: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, 2009). h. 218

penelitian yang diformulasikan dalam sebuah judul penelitian yaitu **“Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Di Direktorat Pembinaan Kursus Dan Pelatihan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian antara lain:

1. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai?
3. Apakah terdapat hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja ?
4. Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dapat diperoleh gambaran dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun tidak semua faktor tersebut akan diteliti. Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya serta kemampuan penulis, maka masalah yang diteliti

dalam penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan tentang hubungan dukungan organisasi (instansi) dengan kinerja pegawai di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja pegawai di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk menambah ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan mengenai konsep dukungan organisasi dengan kinerja pegawai, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai bahan acuan dan masukan dalam meningkatkan dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai yang berada di instansi tersebut.
- b. Bagi pegawai, sebagai bahan masukan dalam hal meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan dukungan organisasi yang diberikan oleh instansi untuk mencapai tujuan bersama secara lebih baik.
- c. Bagi penulis, sebagai bahan penambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman tentang hubungan dukungan organisasi yang diberikan instansi dalam peningkatan kinerja pegawai yang ada di Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

