

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan pemeliharaan dan peningkatan suatu struktur atau pola dalam hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kerja kelompok (Ernest Dale, dalam Akhmad, 2015) dalam . Secara umum organisasi dapat disimpulkan merupakan sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi biasanya mempunyai ciri-ciri tertentu yaitu lembaga sosial yang terdiri atas sekumpulan orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan, dikembangkan untuk mencapai tujuan, instrumen sosial yang mempunyai batasan yang secara relatif dapat diidentifikasi, dikoordinasikan dan dengan sengaja disusun. Didalam pemerintahan, organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat lepas dari faktor sdm itu sendiri yang sangat diperlukan untuk mampu berprestasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi pemerintah sebaik mungkin. Didalam sebuah organisasi aset utamanya adalah karyawan. Karyawan memiliki peran penting dan mempunyai tugas yang sangat strategis didalam sebuah organisasi. Karyawan berperan sebagai perencanaan, pengendali, dan pemikir aktivitas organisasi. Mengingat peran strategis karyawan dalam organisasi dan demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik.

Organisasi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan telah disusun sedemikian rupa oleh pemerintah yang terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, Pusat Pengembangan dan Pelindungan Bahasa dan Sastra, Pusat Pembinaan Bahasa dan Sastra, Unit Pelaksana Teknis terdiri atas Balai dan Kantor Bahasa. Pada saat ini Balai dan Kantor Bahasa tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Badan Bahasa didalam melaksanakan tugas-tugasnya masih memerlukan penyempurnaan agar lebih efektif. Secara umum sebagai sebuah organisasi, Badan Bahasa secara terus menerus melaksanakan pembinaan sumber daya manusia, penyuluhan dan sosialisasi program kerja. Hal

ini dilakukan agar sumber daya manusia dapat terus meningkat dari segi kualitas dan kreativitasnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sesuai dengan visi dan misi Badan Bahasa diharapkan peningkatan kinerja yang efektif dan efisien melalui sikap yang profesional, bertanggung jawab, jujur, disiplin dan produktif akan dapat memenuhi sasaran kinerja lembaga yang ingin dicapai. Adapun sasaran kinerja yang ingin dicapai yaitu (1) meningkatkan mutu kinerja karyawan, (2) keterlibatan peran karyawan dalam meningkatkan dan membangun suatu ekosistem pendidikan dan kebudayaan, (3) berperan aktif dalam diplomasi dan internasionalisasi bahasa Indonesia. Kesemuanya dapat tercapai dengan suatu kinerja baik.

Kinerja yang baik ditentukan oleh adanya peningkatan kerja dan kemampuan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan. Hal itu dilakukan untuk menciptakan tujuan organisasi yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja diperlukan untuk mencapai suatu hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam menyelesaikan kewajiban yang dibebankan terhadap mereka. Kinerja seorang karyawan atau sekelompok karyawan ditentukan oleh pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan kerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut di Badan Bahasa masih ditemukan adanya kinerja beberapa karyawan yang masih rendah. Tingkat kreativitasnya pun masih tergantung pada arahan dan petunjuk dari pimpinan. Bahkan, ada beberapa karyawan yang melakukan penundaan hasil kerja yang diembankan kepadanya. Beberapa karyawan juga tidak berkeinginan menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan. Keadaan seperti ini tentunya akan menurunkan produktivitas. Di samping itu, ketika seseorang bekerja diperlukan keseriusan dan fokus dalam bekerja yang wujudnya adalah sebuah komitmen.

Menurut ibu Erlis Nur Mujiningsih selaku peneliti di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa bahwa di dalam organisasi Badan Bahasa kinerja karyawan masih rendah. Hal tersebut terjadi salah satunya adalah rendahnya tingkat kreativitas karyawan. Sebagian besar pegawai masih sangat tergantung pada arahan dari pimpinan. Beberapa pegawai bahkan harus diminta oleh atasan saat harus melaporkan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena keinginan

untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan kerja kurang. Kondisi seperti ini tentunya akan mempengaruhi produktivitas lembaga. Oleh sebab itu, sudah saatnya karyawan di Badan Bahasa harus mengoptimalkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang baik. Setiap kinerja yang baik selalu didukung oleh karyawan. Para karyawan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu komitmen dari setiap karyawan terhadap organisasi. Sikap karyawan untuk kemajuan organisasi ditunjukkan melalui komitmen.

Oleh sebab itu, pelaksanaan organisasi di lingkungan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa perlu dibahas. Pembahasan akan mencakupi persoalan komitmen karyawan, disiplin kerja, serta iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen karyawan adalah kunci utama yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Komitmen dapat dimaknai sebagai sebuah sikap kerja yang penuh kepedulian terhadap tugasnya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menuangkan seluruh kemampuannya, jiwa dan raganya untuk kemajuan organisasi tempat dia bekerja. Atau dengan kata lain, seorang karyawan diharapkan loyal terhadap organisasi saat melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Komitmen bertujuan memantapkan suatu kemauan dalam melakukan kewajibannya. Tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan antara karyawan, pimpinan, dan organisasi. Oleh karena itu, komitmen adalah suatu reaksi yang berkelanjutan. Komitmen karyawan dan pimpinan yang bernaung dibawah Badan Bahasa secara umum cukup baik. Namun, ada beberapa karyawan yang masih tertarik untuk pindah ke tempat bekerja yang lain yang menjanjikan penghasilan yang lebih baik. Kondisi ini dapat dikendalikan dengan meningkatkan perhatian pimpinan ke bawahan.

Menurut ibu Erlis Nur Mujiningsih selaku peneliti di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa bahwa komitmen karyawan sebagai dasar pengembangan adalah mutlak serta wajib dipedomani oleh seluruh pelaksana yang bernaung di lembaga ini. Komitmen-komitmen yang disepakati oleh seluruh

karyawan adalah sesuatu yang menjadi dasar pedoman pelaksanaan seluruh program yang ada. Permasalahan dalam organisasi adalah masih ada pegawai yang memilih tidak bertahan bekerja di organisasi jika ada tawaran lain yang lebih baik. Permasalahan ini berpengaruh terhadap kualitas kerja. Persoalan komitmen karyawan juga berkaitan dengan tuntutan perubahan yang perlu dilakukan oleh pegawai untuk mengikuti perkembangan di masyarakat. Beberapa pegawai tampaknya masih enggan untuk mengikuti dan tanggap terhadap perubahan tersebut. Harapan setiap organisasi pastilah memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Karyawan yang berkualitas dapat mensukseskan lembaga untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang tidak memiliki komitmen tidak akan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki komitmen tidak sanggup bekerja. Dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen, karyawan yang tidak memiliki komitmen lebih tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen akan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Karyawan ini akan berusaha semaksimal mungkin dan penuh dengan rasa tanggung jawab melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki komitmen akan rela mengorbankan tenaga, pikiran, dan waktunya demi keberhasilan lembaga sehingga apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan lembaga. Di sisi yang lain, terlepas dari seberapa besar komitmen karyawan pada pekerjaannya, kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin yang bersangkutan atas pelaksanaan kerjanya.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas dalam bekerja secara serius dan taat, serta menghormati pimpinannya. Didalam praktek sehari-hari para karyawan hendaknya mematuhi waktu bekerja seperti jam kedatangan dan jam kepulangan, serta waktu istirahat. Karyawan juga harus mematuhi tenggat waktu penyelesaian pekerjaannya. Pada Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa masih terlihat kurangnya disiplin kerja, salah satunya adalah masih adanya karyawan yang melakukan istirahat kerja berlebihan atau melewati batas waktu istirahat. Juga adanya beberapa pekerjaan yang kurang bagus hasilnya.

Menurut hasil wawancara dengan ibu Erlis Nur Mujiningsih salah satu peneliti di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa menyatakan bahwa salah satu yang menghambat karir karyawan di dalam lembaga ini adalah sikap disiplin pegawai. Beberapa pegawai belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah pimpinan. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan masih suka menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Walaupun secara keseluruhan disiplin yang menyangkut kehadiran tepat waktu dan absensi masuk kantor sudah tinggi tetapi tetap masih ada beberapa karyawan yang dengan alasan tertentu yang mangkir kerja tanpa keterangan atau terlambat datang ke kantor. Kekurangan-kekurangan ini dapat diatasi dengan adanya evaluasi atas hasil pekerjaan para karyawan oleh pimpinan. Pimpinan juga harus melakukan pembinaan terhadap bawahannya secara kontinu. Dalam proses pembinaan tersebut kemudian juga akan berkaitan dengan kondisi lingkungan tempat seorang karyawan bekerja atau sering disebut juga dengan iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggota selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Pada Badan Bahasa iklim organisasi diartikan sebagai suasana kerja. Perilaku setiap anggota organisasi akan mempengaruhi perilaku organisasi. Di sisi yang lain, iklim organisasi juga akan sangat menentukan kinerja karyawannya. Jika lingkungan pekerjaan menyebabkan karyawan bahagia dan nyaman, tujuan organisasi akan dapat tercapai. Iklim kerja dan suasana kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, hal itu bukanlah sesuatu yang mudah. Iklim kerja di Badan Bahasa masih belum sempurna. Hal itu dapat dilihat salah satunya dari suasana tempat kerja yang kurang baik. Suasana kerja di Badan Bahasa dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Beberapa ruangan fasilitasnya belum memadai sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang baik salah satunya adalah tidak ada sekat pemisah dalam ruangan yang mengakibatkan karyawan yang sering mengobrol daripada bekerja. Hal ini menciptakan suasana kerja yang kurang baik. Karyawan ingin bekerja serius terganggu oleh rekan kerjanya yang mengobrol.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam menciptakan suasana kerja atau kondisi yang baik dalam pekerjaan. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka membuat karyawan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah dan terlebih lagi apabila suasana kerja yang kurang baik, bisa menyebabkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya kurang optimal. Pernyataan ini didukung oleh (Shein dkk dalam kusumaputri,2015) bahwa mempercayai iklim organisasi adalah suatu manifestasi dari budaya yang diperoleh melalui dalam dan mengeksplorasi konsep lain untuk memahami dan menjelaskan variasi iklim organisasi.

Badan Bahasa sudah menjalankan iklim yang baik sehingga dapat membangun kerjasama dalam bekerja dan dapat mendorong karyawan untuk selalu berprestasi dalam pekerjaan. Didalam keseharian masih didapat adanya keterbatasan hubungan sesama rekan kerja.. Namun, dengan meningkatkan kerjasama yang baik dan kebijaksanaan pimpinan terhadap bawahan semua itu dapat diatasi.

Menurut ibu Erlis Nur Mujiningsih selaku peneliti di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa bahwa iklim organisasi yang baik dapat membangun semangat kerja dan dapat menggenjot karyawan untuk selalu berprestasi dalam perkerjaan. Namun, di lembaga ini hubungan antara sesama karyawan masih memiliki hambatan. Beberapa hal di antaranya adalah persoalan pembagian tugas, fasilitas yang belum memadai yaitu tidak ada sekat pemisah dalam ruangan dan di beberapa tempat pembagian tugas seringkali tidak jelas sehingga ada karyawan yang memiliki volume pekerjaan yang tinggi tetapi ada karyawan yang memiliki volume pekerjaan rendah. Arahan dari atasan dan sesama rekan kerja ketika seorang karyawan memperoleh hambatan akan juga sangat menentukan keberhasilan pekerjaan. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan suatu pekerjaan komunikasi yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja sangat diperlukan.

Berlandaskan latar belakang masalah diatas, ditemukan kesenjangan (*gap*), yakni perbedaaan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini akan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian sebelumnya Kristanty Nadapdap,

(2017) menyatakan bahwa “komitmen berhubungan negatif dengan kinerja karyawan”. Penelitian yang lain menyatakan bahwa “komitmen organisasi tidak signifikan dan berkaitan negatif terhadap kinerja karyawan” Triana Fitriastuti (2013). Penelitian ini menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Bersumber pada penelitian ini ditemukan bahwa “disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja (guru) SMP Negeri 1 Buay Pemaca” Desi Rismala Sari,(2018). Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa “komitmen berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai” Sri Gustina Pane dan Fatmawati, (2017). Sementara itu, penelitian lainnya menyatakan bahwa “iklim organisasi perlu dibangun dengan baik agar para pengajar dapat memberikan pelajaran dengan tenang”. Riset ini menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi dengan kinerja pengajar di PAUD. R Jannah” Z.Akbar,E.Yetti, (2020). Riset lainnya menyatakan bahwa “ada pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja pegawai” Hadi Purnama, (2017). Pada penelitian ini disampaikan bahwa “komitmen organisasi pengaruh sebanyak 61,3% terhadap kinerja pegawai” (Alfi Hasan F,2015). Sementara itu, Hasibuan Ardansyah, (2014) penelitian tersebut menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, masuk dan pulang tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Robbins dan Judge,(2012) organisasi merupakan sebagai satu tujuan bersama dan suatu organisasi atau suatu dasar yang sangat relatif dan terus-menerus guna untuk mencapai serangkaian dalam organisasi yang didirikannya tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar,terdiri atas dua orang atau lebih” Susanto,(2017) “penelitian tersebut pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komitmen pegawai dengan kinerja”. Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengambil judul "Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan "(Studi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa)”

1.2 Pembatasan Masalah

Dari latar belakang permasalahan dan kondisi pekerjaan di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa penulis membatasi penelitian ini hanya pada hal-hal yang berhubungan dengan komitmen karyawan, disiplin kerja, iklim organisasi, dan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa?
4. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap iklim organisasi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa?
5. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang bisa diangkat dalam penelitian ini yaitu untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
3. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
4. Untuk mengetahui komitmen karyawan berpengaruh terhadap iklim organisasi di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
5. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi di Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.

1.5 Manfaat Penelitian:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi perencanaan program/kegiatan, perumusan kebijakan bidang pendidikan dan kebudayaan serta peningkatan kinerja di tahun mendatang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan dan pengalaman dalam mengevaluasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar penulis dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh saat kuliah terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan kinerja karyawan.
3. Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan referensi yang sangat bermanfaat bagi pimpinan Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen karyawan, disiplin kerja, dan iklim organisasi. Penelitian ini juga secara khusus sangat diharapkan merupakan fenomena empiris yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan di organisasi lembaga.