

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik.

Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para pegawai / karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis(Davis dan Hewstrom :1995).

Iklim Organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang

dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengatur Sumber Daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan / pegawai 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. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter – parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, karena menjadi efektif, maka standar kinerja harus ditingkatkan.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai macam hal seperti faktor pendidikan, karena pendidikan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja seorang pegawai, apabila seorang pegawai memiliki tingkat pendidikan yang bagus minimal sarjana maka pendidikannya ini akan lebih mendukung dan membantu kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai negeri sipil merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas – tugas pemerintah karena itu diperlukan kinerja pegawai yang maksimal agar tercapai tujuan dari kinerja itu sendiri.

Dalam mencapai tujuan kinerja itu tidaklah mudah, pertama – tama seorang pegawai harus mempunyai skill atau kemampuan yang memadai berdasarkan tugasnya, memiliki tanggung jawab yang besar serta kesetiaan dalam melaksanakan tugas, namun dalam mencapai semua itu seorang pegawai memerlukan campur tangan dari pihak lain seperti atasan atau peminann dalam memotivasi kinerja pegawai, memberikan pelatihan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan manajemen unjuk kerja yang tepat, efektif dan efisien, dimana seorang manajer harus mengevaluasi kinerja pegawainya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah – langkah apa yang harus diambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang diharapkan. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam menangani masalah kinerja

pegawai tersebut, salah satunya dengan mendiagnostik faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor kemampuan, factor motivasi pegawai dan ketepatan waktu yang kemudian di lakukan alternative pemecahan masalah – masalah tersebut.

Pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen pegawai pada organisasi adalah ketidakpuasan pegawai pada iklim organisasi tempat bekerja. Pegawai yang terpuaskan cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi di banding pegawai yang tidak puas dengan iklim organisasi kantor . Sebaliknya pegawai yang tidak terpuaskan pada iklim organisasi kantor mereka akan mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi.

Nitisemito (1996:100) mengatakan bahwa sumber-sumber ketidakpuasan dapat meliputi hal-hal yang bersifat material maupun non material. Hal yang bersifat material misalnya rendahnya upah yang diterima, fasilitas yang minimum dan sebagainya. Sedangkan hal-hal yang bersifat non material misalnya penghargaan yang manusiawi, kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya. Jadi jelasnya bahwa rendahnya komitmen disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan harapan pegawai disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan iklim organisasi perusahaan yang kurang baik. Jika pegawai merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan

tujuan organisasi kerja. Sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen yang dimilikinya, pegawai akan dapat bekerja dengan sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovatif serta kreatifitas dalam kegiatan organisasi kantor dan pada gilirannya akan tercipta performansi kerja pegawai yang tinggi yang pada akhirnya akan tercapai prestasi kerja yang tinggi.

Kantor Camat Kabila merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab diantaranya melayani kebutuhan masyarakat. Namun sesuai dengan pengamatan yang dilakukan ternyata tugas dan tanggung jawab itu belum sepenuhnya dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan, tingkat kedisiplinan pegawai rendah. Ini disebabkan dan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kurang kondusif dan mendukung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan formulasi judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabila Kabupaten Bonebolango”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diidentifikasi sebagai berikut: Tingkat absensi dan kedisiplinan pegawai rendah, kinerja pegawai kurang optimal, iklim

organisasi kurang kondusif dan mendukung. Dimana pegawai yang tidak terpuaskan pada iklim organisasi mereka akan mengurangi komitmen mereka terhadap organisasi. Karena kinerja pegawai akan menjadi optimal, bila di dalamnya terdapat iklim yang mendukung dan kondusif.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabila, Kecamatan Kabila, Kabupaten Bonebolango ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabila, Kecamatan Kabila, Kabupaten Bonebolango.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah berfikir objektif sehingga dari penelitian ini patut mendapatkan pengalaman yang berharga dalam hal mengkorelasikan antara teori dan praktek.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabila.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan serta bagi pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung yang berhubungan dengan Iklim Organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja Pegawai.