

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Agar organisasi dapat tercapai tujuannya, maka organisasi tersebut harus bisa menjamin bahwa sumber daya manusia di dalamnya dapat bekerja optimal dalam melaksanakan tugasnya.

Koesmono (2005 :146) menyatakan bahwa persoalan kinerja pegawai akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah iklim organisasi. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung ujungnya kinerja dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut agar pegawai selalu konsisten terhadap kepuasannya maka setidaknya lembaga selalu memperhatikan lingkungannya dimana pegawai melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses dan hasil. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Pada dasarnya,

organisasi pemerintah memiliki standar operasional atau tugas pokok dan fungsi yang dibebankan pada pegawai dalam menjalankan tugas kesehariannya. Hal tersebut dibuat untuk memberikan batasan batasan kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo merupakan unit organisasi yang dibentuk untuk menjalankan tugas dan fungsinya terutama dalam permasalahan dan pembinaan sistem hukum nasional. Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo mempunyai struktur yang baru dimana Kakanwil dibantu oleh 4 (empat) Kepala Divisi, yaitu : Kepala Divisi Administrasi, Kepala Divisi Pemasyarakatan, Kepala Divisi Keimigrasian dan Kepala Divisi Pelayanan Hukum Dan HAM.

Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai pada kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo antara lain : (1) rendahnya kualitas kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan basic keahlian, contohnya pegawai yang lulusan ekonomi ditempatkan di pelayanan hukum. (2) suasana kerja yang belum kondusif, Hal ini bisa dilihat dari sikap kerjasama yang masih kurang kompak karena adanya beban kerja yang tidak sama antara pegawai pada posisi yang sama atau dengan kata lain porsi kerja pegawai tidak merata. (3) kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai tepat waktu, hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan, pegawai masih sering

datang terlambat dan pulang kantor sebelum jam keluar dan bahkan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. (4) Tanggungjawab kerja yang diberikan masih kurang. Hal ini bisa dilihat dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas dimana tugas yang bisa diselesaikan dalam waktu singkat bisa menjadi lama.

Organisasi dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik, Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai bagi organisasi. Tujuan dari organisasi yang dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya.

Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Menurut (Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Iklm organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklm organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti tertarik mengadakan suatu penelitian dengan formulasi judul **“Pengaruh Iklim Organisas Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Gorontalo”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas pegawai
2. Suasana kerja yang belum kondusif
3. Pegawai kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggungjawab kerja yang diberikan masih kurang.

1.3. Rumusan Masalah

Dalam mengadakan Penelitian Perlu Dirumuskan Masalah secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang

yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian yang di lakukan sebagai berikut “Seberapa Besarkah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu mempunyai sasaran yang hendak dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian tentunya jelas diketahui sebelumnya. Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan itu sendiri.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Iklim organisasi terhadap Peningkatan kinerja pegawai pada kantor wilayah kementrian hukum dan hak asasi manusia Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkaya wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam , khususnya manajemen untuk meningkatkan kesuksesan dalam mengelola organisasi bahwa salah satu kunci keberhasilan terletak pada

Iklm Organisasi. Oleh karena itu Iklm organisasi penting dalam mengimplementasikan strategi organisasi yang berkelanjutan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi institusi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan Iklm organisasi yang efektif dan kondusif di kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.

b. Bagi penulis

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

c. Bagi pembaca

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan Iklm organisasi dan kinerja pegawai.