

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi sebagai kumpulan orang-orang tidak dapat dilepaskan dari lingkungan karena pada dasarnya organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memahami lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan organisasi. Organisasi perlu memahami para pemilik organisasi karena setiap pemilik memiliki tujuan yang hendak dicapainya melalui kepemilikannya atas organisasi. Hal ini berkaitan dengan aktualisasi dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang mampu berkiprah dan menyumbang secara nyata dalam pembangunan, tak terkecuali produktivitas kerja pegawai instansi pemerintah daerah.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. tenaga kerja merupakan faktor determinan dalam mengukur produktivitas kerja suatu perusahaan atau institusi, Dapat dikatakan bahwa produktivitas itu perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa produktivitas merupakan: "Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari

sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. (siagian,2002).

Pengertian produktivitas tersebut menguraikan peningkatan produksi maupun peningkatan produktivitas yang pada dasarnya menjadi peran utama adalah sumber daya manusia dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan maupun instansi yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan dan atau instansi. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan. Salah satu indikator yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah iklim organisasi yang diterapkan oleh suatu instansi.

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana pimpinan melakukan alokasi sumber daya organisasi terutama yang terkait dengan pembagian kerja dengan sumber daya yang dimiliki organisasi, serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan. Menurut *Stoner, Freeman dan Gilbert* dalam *Erni dan Kurniawan (2005)*, mengemukakan ada empat pilar yang menjadi dasar untuk melakukan

proses pengorganisasian, keempat pilar tersebut adalah pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan, penentuan relasi antarbagian dalam organisasi, serta penentuan mekanisme untuk mengintegritaskan aktivitas antarbagian dalam organisasi.

Masalah utama yang dihadapi oleh organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai adalah bagaimana organisasi tersebut dapat distrukturkan. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya.

Davis dan Newstrom (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang 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. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya manusianya mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi instansi pemerintah (Sari, 2009 dalam Sarah dan Wayan, 2015). Iklim organisasi pada dasarnya akan memunculkan suasana kerja yang nyaman. Oleh karenanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang merata dalam suatu instansi pemerintah harus merata sehingga pegawai bisa memberikan kontribusi yang positif guna terselesainya pekerjaan yang efektif dan efisien.

Dengan seiring perkembangan lingkungan strategi nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan dimasa datang mensyaratkan perubahan paradigma pemerintahan, pembaruan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa serta hubungan antar bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik. Dengan demikian setiap pelaksana dituntut untuk selalu berprestasi terutama dengan tugas sehari-hari yang menjadi kewajiban, dan diatur dalam deskripsi pekerjaan.

Pada umumnya setiap instansi pemerintah daerah menjalankan tugasnya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja pegawai. Begitu pula yang dialami oleh pegawai pada BKKBN Provinsi

Gorontalo. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai indikator iklim organisasi yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam instansi pemerintah. BKKBN yang merupakan Instansi daerah yang bergerak pada bidang Koordinasi Keluarga Berencana Nasional yang pada tiap bagiannya dikerjakan oleh lebih dari satu orang dan terbagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga terdapat perbedaan iklim organisasi dalam setiap bidangnya. Ada berbagai fenomena yang menunjukkan bahwa kerap kali terjadi ketidakhadiran kerja, keterlambatan dalam mengerjakan tugas, minimnya kreativitas atau hilangnya minat ketertarikan pada pada yang dahulu disukai, lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman, serta kurangnya komunikasi antara pimpinan maupun rekan kerja.

Beberapa karakteristik orang yang produktivitas kerjanya menurun antara lain mereka yang tidak giat bekerja, tidak termotivasi dalam tugas, tidak menjalankan tugas dengan optimal. Selanjutnya produktivitas kerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, ketrampilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, serta jaminan sosial. Produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo diduga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi sangat perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh pada produktivitas pegawai yang ada di BKKBN Provinsi Gorontalo. Demikian juga halnya dengan produktivitas kerja dapat ditentukan oleh suasana atau iklim organisasi

pada lembaga pemerintahan yang merupakan tempat pegawai tersebut bekerja. Dengan adanya iklim organisasi yang menyenangkan maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang terwujud dalam hubungan kerja yang harmonis dan serasi antar semua pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai merupakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam hal ini produktivitas kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo. Sehingga dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor BKKBN Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut.

- a. Masih kurangnya komitmen kelompok dan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- b. Pekerjaan yang tidak didukung oleh kreatifitas kelompok dan individu.
- c. Lingkungan kerja yang belum cukup nyaman untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab individu dan kelompok.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu.

- a. Apakah iklim organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo?
- b. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi pada produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo.
- b. Untuk mengetahui besaran pengaruh iklim organisasi pada produktivitas kerja pegawai pada BKKBN Provinsi Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan ilmiah bagi masyarakat dan peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat Institusi

Penelitian ini sebagai masukan bagi BKKBN Provinsi Gorontalo serta pihak lain untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

c. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi bagi instansi terkait khususnya di Gorontalo dan di Indonesia pada umumnya.