

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki oleh organisasi itu yang dapat berupa sumber daya manusia, material dan alat-alat penunjang kegiatan. Faktor manusia yang paling dominan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting. Karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapat perhatian khusus dibanding yang lainnya. Sebagai faktor yang paling penting, manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa manajemen merupakan usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian. Pendapat tersebut menyebutkan bahwa manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai, manajemen dilakukan oleh dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Sehingga pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yakni dengan pencapaian hasil kerja yang efektif.

Menurut Amsyah, Zulkifli.(2013) efektivitas kerja didefinisikan sebagai kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri. efektivitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan, dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut.

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut.

Di dalam kantor perlu sikap tanggung jawab yang merupakan sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja SDM selain itu juga perlu sikap Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Pegawai yang inisiatif mendapatkan

perhatian atau tanggapan positif dari organisasi dan atasan. Inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Siagian (2014) menyebutkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pekerjaan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas itu diadakan untuk pencapaian tujuan organisasi dimana individu bekerja di dalamnya. Sehingga efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Efektivitas sebagai salah satu usaha untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu dengan benar dan tepat waktu. Pegawai dengan efektivitas kerja yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan taat pada peraturan perusahaan, sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap kerja yang positif. Dengan demikian efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan organisasi yang maksimal, maka efektivitas kerja pegawai harus tinggi.

Salah satu aspek yang dapat menyebabkan baiknya efektivitas kerja yakni iklim organisasi. 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. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan

perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para pegawai akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja pegawai agar semakin efektif.

Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu 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.

Pada dasarnya efektivitas organisasi tidaklah terlepas dari efektivitas individu dan efektivitas kelompok. Setiap individu sebagai anggota dari organisasi yang merupakan salah satu faktor penting dalam efektivitas kerja, karena perilaku yang diciptakan oleh setiap anggota organisasi akan menentukan lancar atau tidaknya ketercapaian tujuan organisasi. Oleh Karena itu, pekerjaan dan tugas seorang pegawai harus dikerjakan seoptimal mungkin agar kualitas pegawai pun dapat tercermin. Efektivitas kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Pada

setiap organisasi sudah barang tentu mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan mudah dan tepat waktu. Hal tersebut dapat terwujud apabila para pegawai bekerja secara efektif. Efektivitas kerja memperlihatkan kondisi internal suatu organisasi dalam keadaan baik bila terdapat efektivitas kerja yang tinggi.

Menurut Nana Suandana (2016) Iklim organisasi yang kondusif akan menunjang terhadap ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Secara teoritis, iklim organisasi merupakan suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan sosial orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, kondisi fisik lingkungan organisasi dan sistem imbalan yang diterapkan sedangkan Suasana organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Kegiatan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlepas dari tujuan atau keinginan terhadap sesuatu yang akan dicapainya. Apabila seseorang tersebut sudah senang dengan suatu pekerjaan yang diberikan, hal ini akan membawa konsekuensi bagi pegawai untuk bertindak pro-aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugasnya dan tujuan yang dicapai.

Menurut Kiki Cahaya Setiawan (2015) Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai level

Pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada pegawai level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi pegawai level pelaksana. Apabila dimensi ini dapat tercipta dalam perusahaan, maka dapat menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai level pelaksana.

Kemudian masalah dapat ditinjau dari kinerja pegawai dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Daftar jumlah pelanggaran Pegawai

Tahun	Bentuk Pelanggaran Disiplin	Jumlah
2016	Datang terlambat	20
	Absen/alpa	15
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	10
	Etika perilaku	10
Jumlah		55
2017	Datang terlambat	13
	Absen/alpa	20
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	10
	Etika perilaku	15
Jumlah		58
2018	Datang terlambat	15
	Absen/alpa	11
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	5
	Etika perilaku	11
Jumlah		42

Sumber data 1.1 data Dinas perhubungan

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa bentuk pelanggaran disiplin pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo selama 3 (tiga) tahun terakhir yakni jumlah pegawai karyawan melanggar disiplin mengalami kenaikan, dimana tahun 2016 terdapat 55 orang, untuk tahun

2017 mengalami kenaikan pelanggaran disiplin yakni sebanyak 58 orang. Sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan pelanggaran disiplin, yakni sebanyak 42 orang walaupun ditahun 2018 mengalami penurunan pelanggaran, tetapi untuk jenis pelanggaran disiplin pada pegawai yang sering datang terlambat justru mengalami peningkatan yakni dari 13 orang ditahun 2017 meningkat menjadi 15 orang ditahun 2018, namun untuk bentuk pelanggaran yang lain mengalami penurunan. Secara keseluruhan jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin masih mengalami fluktuasi.

Sementara itu, permasalahan lain yakni pada iklim organisasi dimana iklim organisasi pada birokrasi pemerintah terkesan belum mampu memotivasi semangat kerja yang tinggi dari para pegawai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya karena dimensi-dimensi iklim organisasi seperti yang disebutkan di atas masih belum terwujud sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai efektifitas kerja dan iklim organisasi, dengan memformulasikan dalam sebuah judul sebagai berikut:
“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Pegawai masih kurang disiplin yang dapat dilihat dari jam masuk yang terlambat, jam istirahat yang panjang serta waktu pulang yang terlalu cepat
2. Iklim organisasi pada birokrasi pemerintah terkesan belum mampu memotivasi semangat kerja yang tinggi dari para pegawai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori khususnya teori dibidang manajemen sumber daya manusia

kedalam dunia praktek yang sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Instansi

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Perhubungan yang bersangkutan dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk memperbaiki iklim organisasi dalam peningkatan kerja yang semakin efektif oleh pegawai.

3. Bagi pihak lain

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca kajian ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.