

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas di Lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat yang didirikan pada tahun 1950 dengan nama Kantor Karet Rakyat Cabang Bogor di bawah Kementerian Pertanian. Kegiatan dari instansi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat hanya untuk memberikan jasa bagi para petani khususnya dalam hal berkebun yang baik dan benar. Maksudnya Dinas Perkebunan hanya memberikan, menerangkan dan memberi suatu gambaran kepada para petani untuk bercocok tanam yang baik, dikarenakan itu merupakan salah satu tugas pokok yang berjalan di dinas Perkebunan.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang bisa memanfaatkan dan mengkombinasikan SDM dengan strategi perusahaan yang ada. Sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, salah satu indikator baik buruknya suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan bisa mengelola dengan baik Sumber Daya Manusianya. Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan karena di tangan merekalah tujuan sebuah perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Peran karyawan sangatlah penting, karyawan bisa berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali, mereka sangat berperan aktif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Baik buruknya kualitas karyawan salah satunya bisa dilihat dari kinerja atau prestasi kerja mereka. Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat didapatkan dari akumulasi kinerja, absensi, hasil pekerjaan, dan lain-lain. Penilaian pekerjaan penilaian prestasi kerja di Dinas Perkebunan provinsi Jawa Barat dilakukan dalam kurun

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

waktu per tahun. Dibawah ini adalah data Rekapitulasi Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dari periode tahun 2010-2014.

Feri Erianto, 2014

***PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT***

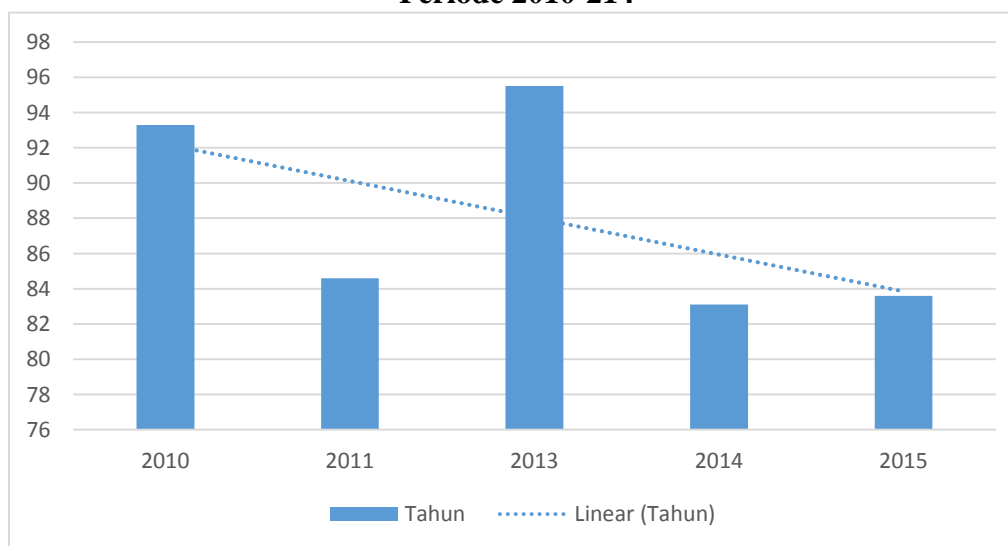
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Table 1.1
Rekapitulas Pencapaian Kinerja (RPK)
Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
Peride 2010-2014

No	Tahun	Presentase Pencapaian Kinerja %				Jumlah	Keterangan
		Pelaksana	Pejabat Fungsional	Pejabat Structural Eselon IV	Pejabat Structural Eselon III		
1	2010	96,8	97,4	85,9	93,3	93,3	-
2	2011	76,6	94,2	77,5	78,2	81,6	Turun
3	2012	95,5	99,7	87,1	100	95,5	Naik
4	2013	90,2	87,5	79,7	75	83,1	Turun
5	2014	95,5	99,7	80,6	89,5	83,8	Naik

Tabel diatas disajikan dalam bentuk grafik seperti grafik dibawah ini.

Grafik 1.1
Rekapitulas Pencapaian Kinerja (RPK)
Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
Periode 2010-214



Pada data diatas diketahui bahwa Prestasi kerja karyawan dari tahun ketahun sangat fluktuatif. Di tahun 2010 presentasi nilai prestasi karyawan adalah 93,3%, di tahun 2011 turun menjadi 81,6% dan naik kembali di tahun 2012 sebesar 95,5% dan kebalik turun menjadi 83,1% pada tahun 2013 dan kembali naik pada tahun 2014 sebesar 83,8%. Meskipun nilai pada tahun

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

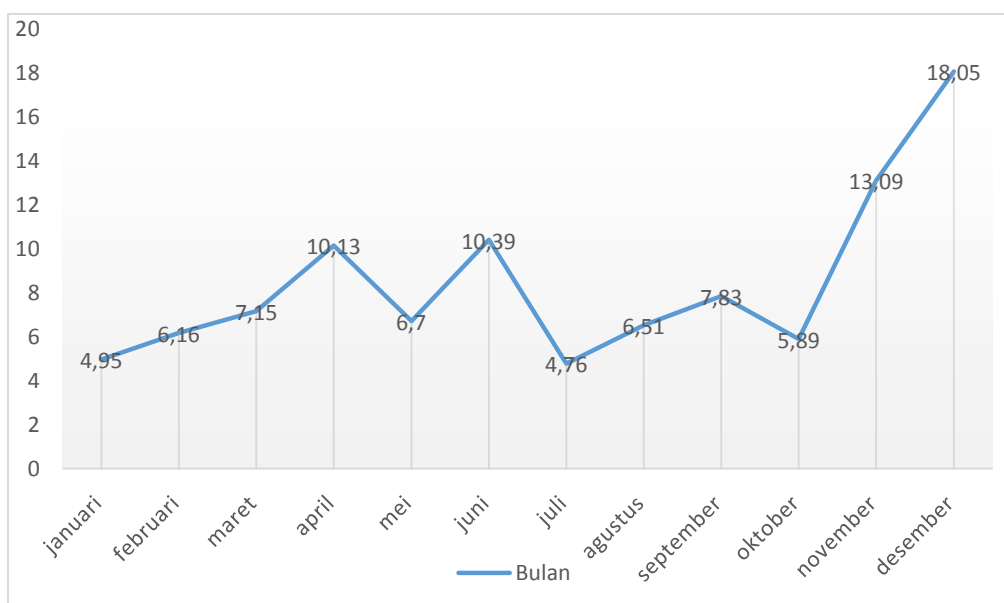
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2014 naik dari tahun sebelumnya tapi ini lebih kecil dari nilai yang pernah dicapai di tahun 2012 sebesar 95%. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak bisa mempertahankan kinerja dari tahun ke tahun dan perusahaan tidak bisa memberikan motivasi yang maksimal kepada karyawan agar karyawan bisa memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja dari karyawan bisa diakibatkan dari iklim organisasinya.

Iklim organisasi berhubungan dengan lingkungan mereka bekerja, kualitas lingkungan mereka bekerja secara relative akan dirasakan oleh karyawan dan ini akan berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam bekerja. Seperti yang disampaikan Menurut wirawan (2007: hlm 132) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Selain data mengenai Prestasi Karyawan, di bawah ini adalah grafik Data Rekapitulasi Ketidakhadiran karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat Periode Bulan Januari sampai dengan Desember 2014.

Grafik 1.2
Grafik Ketidakhadiran Karyawan



Pada Grafik ketidakhadiran karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat tahun 2014 diatas dapat kita ketahui bahwa

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terjadi angka yang fluktuatif pada setiap bulannya, bahkan terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada dua bulan terakhir yaitu bulan November dan Desember 2014. Bisa dilihat pada bulan September angka ketidakhadiran karyawan yaitu 7,83 % lalu turun pada bulan Oktober menjadi 5,89% dan meningkat kembali pada bulan November dengan angka sebesar 13,09% dan meningkat kembali pada bulan terakhir tahun 2014 sebesar 18,05 pada bulan Desember.

Dengan data yang tersedia di atas diketahui bahwa ada sebuah permasalahan yang terjadi pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada Dinas tersebut menunjukkan bahwa motivasi mereka dalam bekerja kurang. Untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi karyawan adalah:

- Tidak bersedia bekerjasama
- Tidak mau menjadi sukarela
- Selalu datang terlambat, bolos kerja, selalu pulang awal dan mangkir tanpa alasan.
- Tidak menepati tenggat waktu tugas
- Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
- Tidak mematuhi peraturan

Menurut Robbins (2009: hlm 271) Jika tingkat motivasi tinggi dalam perusahaan maka angka ketidakhadiran karyawan atau mangkir bisa dikurangi dan ini akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri.

Dari indikasi-indikasi diatas, dapat disimpulkan bahwa ada sebuah masalah Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang mana ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus cepat tanggap dalam menangani masalah kinerja karyawan ini, karena jika perusahaan terus membiarkan hal ini terjadi maka ini akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan meningkatkan sebuah kinerja karyawan adalah sebuah hal yang harus dilakukan karena dengan kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan bisa tercapai. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menangani masalah turunnya kinerja karyawan, salah satunya yaitu dengan cara memberikan motivasi dan memperbaiki iklim organisasi yang ada. Seorang yang sedang dalam kondisi kurang baik akan bisa bangkit dengan

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

diberikan motivasi. Begitu pula karyawan, karyawan yang sedang dalam *performance* yang tidak baik akan menjadi baik jika diberikan motivasi.

Namun bukan hanya motivasi saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melainkan iklim organisasi di perusahaan tersebutpun harus baik. Iklim organisasi sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja. Umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM.

Iklim organisasi yang terbuka akan memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu bisa ditangani dengan cara 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.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat diketahui kinerja dari karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan, dikarenakan iklim organisasi yang kurang baik dan tingkat Motivasi yang rendah sehingga perlu adanya perbaikan Iklim Organisasi dan Motivasi supaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat”

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran motivasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut :

1. Gambaran iklim organisasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Gambaran motivasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. Gambaran kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
6. Pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia
- Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik dengan permasalahan yang sama.

Feri Erianto, 2014

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi saran dan masukan bagi perusahaan khususnya Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat mengenai pengambilan keputusan tentang cara-cara menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.

Feri Erianto, 2014

***PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS
PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu