

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang adalah iklim organisasi, yaitu sifat-sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, serta dianggap mempunyai kekuatan yang mempengaruhi perilaku para pegawai. Kemampuan seseorang adalah suatu pengaruh yang amat penting di dalam pelaksanaan kerja.

Organisasi diharapkan dapat menciptakan iklim yang menimbulkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja melalui kebijakan, struktur, dan prosedur kerja sehingga akan meningkatkan motivasi berprestasi bagi orang-orang yang bekerja didalamnya.

Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Faisal Tamin yang penulis kutip dari <http://www.sinarharapan.co.id> (5 September 2007) yang mengungkapkan bahwa "Budaya kerja aparatur negara dapat diawali dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi, atau sistem kerja, sikap dan perilaku sumber daya aparatur yang melaksanakan. Interaksi antara ketiga unsur penting itulah yang sangat mempengaruhi budaya kerja. Di samping faktor lingkungan yang sangat mempengaruhinya, unsur-unsur itu diinternalisasikan kedalam setiap pribadi aparatur sehingga menghasilkan kinerja berupa produk dan jasa yang bermutu bagi peningkatan pelayanan masyarakat".

Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi atau disebut iklim organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu aktivitas kerja.

Sebagai suatu lingkungan kerja individu sudah pasti organisasi akan memberikan stimulus kepada individu yang terlibat didalamnya. Stimulus yang berupa pekerjaan itu akan menimbulkan respons psikologis berupa perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Individu akan cenderung merasa lebih senang bila melakukan suatu pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kepada dirinya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Keith Davis dan Newstrom (1994:21) yang menyatakan bahwa "*The human environment within which an organization's employees do their work*". Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam upaya memenuhi kebutuhannya maupun sebaliknya. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu wadah sekumpulan orang yang melakukan kerjasama dengan saling memiliki keterkaitan guna mencapai tujuan bersama. Organisasi didalamnya memiliki komponen-komponen sumber daya yang diikat melalui sistem kerja sehingga menimbulkan suatu rangkaian kerja yang terarah dan terprogram. Setiap komponen berperan dalam sistem kerja yang sesuai dengan peran dan fungsi yang dimilikinya dan

kemudian saling mempengaruhi dan menunjang satu sama lainnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian (1999:9) yang mengemukakan tentang karakteristik organisasi, yaitu :

1. Organisasi dipandang merupakan gambaran jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal serta tergambar pada kontak-kontak kedudukan dan jabatan yang diduduki orang-orang.
2. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hierarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab.
3. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yang terstruktur relatif bersifat permanen tanpa menutup kemungkinan terjadinya reorganisasi apabila hal itu dipandang perlu baik demi pencapaian laju usaha, pencapaian tujuan, maupun dalam usaha peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja.

Penjelasan di atas menekankan pengertian organisasi dipandang sebagai jaringan hubungan kerja yang dimiliki oleh tiap anggota dengan rangkaian hierarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab. Lebih lanjut organisasi dipandang sebagai alat yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara garis besar, maka dapat ditetapkan bahwa organisasi merupakan kumpulan sumber daya dan mekanisme kerja yang melakukan proses dalam melakukan pencapaian tujuan.

Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim organisasi yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan memuaskan.

Persoalan yang mendasar adalah bagaimana mengelola organisasi agar dapat mencapai efektivitas yang layak dalam upayanya mencapai tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sementara dalam suatu fenomena yang lain muncul ke permukaan adalah isu tentang rendahnya produktivitas kerja.

Pembenahan untuk setiap unsur yang terkait termasuk pegawai dan kondisi dari lembaga tersebut harus mendapat perhatian dengan baik. Seperti halnya keadaan dari organisasi itu sendiri haruslah merupakan organisasi yang bersih dalam arti bahwa organisasi itu harus dapat menciptakan suatu iklim atau kondisi yang mendukung dan nyaman bagi para pegawainya, baik itu dilihat dari kepemimpinannya, kedisiplinannya, komunikasi yang terjadi di antara para atasan maupun bawahan bahkan antara atasan dan bawahan, etos kerja yang dimiliki, dan juga keadaan dari organisasipun harus bisa terbebas dari kondisi yang dapat menimbulkan stres dan konflik.

Menurut M. Sinungan (2003:3) mengemukakan bahwa "Kerja produktif memerlukan prasyarat lain sebagai faktor pendukung, yaitu : kemauan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.

Lebih lanjut M. Sinungan (2003:17) mengemukakan bahwa "Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total”.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia, perilaku pegawai itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah.

Dalam setiap organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerjasama, saling terkait, dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi itu. Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi.

Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka merupakan salah satu instansi pemerintahan dengan visi yaitu

terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang mandiri dalam pengelolaan, prima dalam pelayanan, dan unggul dalam prestasi berbasis partisipasi masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 September 2007 dengan Bapak Diding Saepudin yang menjabat sebagai Koordinator TU pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran diperoleh gambaran bahwa porsi kerja pegawai yang berada pada instansi tersebut belum merata. Sementara mengenai keahlian dan pendidikan yang memadai yang diduga menunjang dalam bekerja, belum ada diklat untuk spesialisasi pemegang urusan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di lapangan, diperoleh informasi terkait dengan iklim organisasi yang dirasakan cenderung berubah-ubah. Hal tersebut ditunjukkan dengan terkadang cukup optimalnya hubungan kerja yang dirasakan diantara para pegawai atau sebaliknya, kepuasan kerja yang terkadang dapat dikondisikan atau terkadang sebaliknya. Kondisi ini tentunya akan sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk melengkapi data tersebut, berikut disajikan tabel daftar hadir pegawai kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka seperti tercantum di bawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Hadir Pegawai UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran
Bulan September 2007

No	Nama/Golongan	Jabatan	Persentase
1	Rakim, S.Pd./ IV b	Kepala UPTD TK/SD	100
2	Drs. H. Maman Suherman/ IV b	Pengawas TK/SD	75
3	Duding Syamsudin, S. Ag. / IV a	Pengawas TK/SD	100
4	Engkan Suhartini / IV a	Pengawas TK/SD	75
5	Jaja Jawahir, S.Pd./ III d	Pengawas Penjas	100
6	Yoyo Sudiana, S.Pd. / III d	Pengawas Penjas	100
7	Wawan Sungkawa, S.Pd. / Iv a	Penilik Olah Raga	50
8	Nana Sulaksana / IV a	Penilik generasi muda	65
9	Aminah Lapalose, BA / III c	Penilik Dikmas	75
10	Dadang Damanhuri / III b	PAUD	80
11	Hilman Sukmana, S.Pd. / III c	PAUD	100
12	Diding Saepudin / III a	Koordinator TU	100
13	Akub / II c	Kasir	100
14	Memet Rahmat / III a	Pelaksana Urusan Administrasi	100
15	Nanap / II c	Pelaksana Urusan Saprass	60
16	Yono / II b	Pelaksana Urusan Pen TK/SD	100
17	Euis Herawati, S.Sos.	TLD	75
18	Dudung, S.Sos.	TKS	75
19	Teten Saeful Gustendi	TKS	60
20	Asep Sofyan Iskandar, SE.	TKS	100
21	Jajang Nurjaman	TKS	40
22	Ida Nurlaela	TKS	40

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwa permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja dalam birokrasi pemerintahan sehingga melemahkan disiplin, etos kerja, dan produktivitas kerja. Pemahaman dan pengimplementasian budaya kerja itu merupakan tugas berat yang ditempuh secara utuh menyeluruh dalam waktu panjang karena menyangkut proses pembangunan karakter, sikap, dan perilaku serta peradaban bangsa.

Untuk mengimplementasikannya diperlukan perbaikan persepsi, pola pikir, dan mengubah perilaku yang dilakukan dengan menumbuhkembangkan nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran Kabupaten Majalengka”.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan dalam latar belakang masalah bahwa manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Mengingat manusia adalah makhluk yang unik dan dinamis, tentunya akan timbul berbagai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia ini sehingga diperlukan suatu penanganan yang serius agar tujuan yang diinginkan organisasi dan tujuan dari setiap pegawai dapat tercapai dengan baik. Salah satu tujuan akhir organisasi adalah tercapainya produktivitas yang tinggi. Sedarmayanti (2001 : 72) menyatakan bahwa :

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, salah satu cara untuk meningkatkan dan memperbaiki produktivitas kerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang kondusif. Untuk itu diperlukan suasana yang menyenangkan untuk menjaga dan menciptakan iklim kerja yang aman dan menyenangkan.

Untuk menghindari pelebaran masalah, maka yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah produktivitas kerja ditinjau dari aspek iklim organisasi, dengan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran ?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran ?
3. Sejauhmana tingkat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran iklim organisasi pada pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran
2. Gambaran produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran
3. Tingkat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan UPTD TK dan SD Kecamatan Banjaran

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dapat ditinjau dari ranah teoritis dan ranah praktis. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam di kemudian hari. Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan :

1. Bagi instansi/lembaga, dapat dijadikan masukan positif dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal-hal yang berhubungan dengan iklim organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi peneliti, sebagai bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.