

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi yang sangat penting dalam organisasi dan merupakan salah satu faktor pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi. Bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa kehadiran sosok manusia yang menjadi pusat sumber inspirasi dan aktivitas suatu organisasi.

Pentingnya manusia sebagai sumber daya yang paling dominan. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam (2005: 26) bahwa: “Unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam setiap gerak langkah organisasi. Oleh sebab itu keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya amat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia dalam organisasi yaitu pegawai merupakan satu sumber manajemen yang mempunyai peranan yang sangat penting karena program-program kerja yang telah direncanakan tidak akan tercapai apabila pegawai tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung merupakan unsur pelaksana pemerintah yang mempunyai peranan strategis dalam

menjaga dan mengamankan hasil-hasil pembangunan, baik manusia atau berwujud harta benda dari kerusakan dan kemusnahan akibat kebakaran.

Salah satu permasalahan yang sering dijumpai di setiap instansi atau perusahaan adalah masalah iklim organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim yang berbeda yang mempengaruhi perilaku anggotanya. Oleh karena itu organisasi harus dapat menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya suatu tujuan organisasi. Iklim organisasi menurut Keith Davis dan Newstrom (1994:21) adalah “Lingkungan manusia di mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua yang terjadi dalam suatu organisasi”.

Terbentuknya sebuah iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh semua aspek yang ada dalam organisasi. Lingkungan dan individu adalah unsur yang paling dominan dalam pembentukan iklim organisasi. Setiap individu mempunyai penilaian yang berbeda dalam merasakan suasana/iklim organisasi karena manusia mempunyai kebutuhan, harapan dan kepercayaan pribadi yang berbeda. Bila pegawai memberikan persepsi yang positif terhadap iklim yang dirasakannya, maka pegawai akan membentuk sikap yang positif dengan membentuk iklim organisasi yang kondusif dan sebaliknya, bila pegawai memberikan persepsi negatif maka akan memunculkan sikap negatif terhadap iklim organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku pegawai sehingga dapat merugikan organisasi.

Agar semua tugas yang dilakukan oleh pegawai tercapai dengan optimal dan disertai dengan tanggung jawab yang penuh, maka diduga harus ada iklim organisasi yang menyenangkan dalam organisasi yakni iklim yang dapat

menumbuhkan semangat kerja pegawai. Karena dengan iklim organisasi yang positif atau menyenangkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian Kepegawaian Ibu Hj Iis yang diwawancarai pada tanggal 18 September 2007, rendahnya iklim organisasi di kantor dinas pencegahan dan penanggulangan kebakaran terlihat dari teknologi kerja yang masih rendah dan penyediaan sarana dan prasarana yang kurang memadai. Hal tersebut terlihat dari kurang menyeluruhnya penggunaan komputer sebagai sarana penunjang dalam bekerja kurang tersedia. Sehingga aktualisasi diri pegawai dalam hal menggali dan mengembangkan potensi diri kurang optimal.

Hal lain yang berpengaruh terhadap iklim organisasi adalah komunikasi yang kurang lancar antara pemimpin dengan pegawai. Terlihat dari kurangnya interaksi dan kesediaan berdiskusi pimpinan dengan pegawai, disebabkan oleh padatnya jadwal pekerjaan pimpinan yang dilaksanakan di luar kantor karena waktu yang terbatas sehingga komunikasi yang terjadi adalah komunikasi formal.

Sebaiknya komunikasi formal seimbang dengan komunikasi informal, karena mungkin saja bawahan lebih bisa mengemukakan pendapat atau ide-ide dalam komunikasi informal. Apabila hubungan antara atasan dengan bawahan sudah terjalin dengan baik maka secara langsung akan menciptakan suasana/kondisi kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja ke arah pencapaian tujuan. Suasana/kondisi sebuah organisasi ini disebut iklim organisasi, karena iklim organisasi ditentukan oleh hubungan sosial orang-orang yang ada dalam

organisasi. Yang termasuk ke dalam hubungan sosial tersebut adalah di antaranya hubungan antara kepala dinas sebagai pemimpin dan pegawai sebagai anggota.

Selain itu, disiplin kerja PNS di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung masih rendah, yang tercermin dari kurangnya ketaatan pegawai pada tata tertib yang ditetapkan. Dari hasil kegiatan penelitian pada Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha (TU) pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung diperoleh informasi berupa data tingkat kedisiplinan karyawan bulan September sampai dengan Desember 2007 dari sumber penelitian.

Tabel 1.1
Rata-rata Ketidakhadiran Pegawai
Bulan September - Desember 2007

Bulan	Jml Hari	Jml Pegawai	Absen			Jml	Rata-rata
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
September	30	30 Org	1 Org	4 Org	14 Org	19 Org	2,1
Oktober	31	30 Org	2 Org	-	9 Org	11 Org	1,2
November	30	30 Org	-	3 Org	10 Org	13 Org	1,4
Desember	31	30 Org	3 Org	-	13 Org	16 Org	1,72

Sumber : Bidang Kepegawaian Kantor Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

Berdasarkan laporan absensi yang telah digambarkan di atas maka selama empat bulan terakhir absensi di kantor dinas ini berada pada tahap yang relatif kurang stabil. Hal ini ditunjukkan dalam ketidakhadiran (tanpa alasan yang jelas) lebih banyak bila dibandingkan dengan ketidakhadiran yang disertai dengan

keterangan yang jelas dan hal ini tidak sesuai peraturan. Hal ini menandakan bahwa iklim organisasi pegawai rendah

Kedisiplinan akan tumbuh karena adanya kepemimpinan seseorang. Perilaku kepemimpinan hendaknya mempengaruhi bawahannya dalam hal kedisiplinan untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas maupun mentaati peraturan yang telah ditetapkan dengan terlebih dahulu menanamkan kedisiplinan dalam diri pemimpin tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah perilaku kepemimpinan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rensis Likert (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1994:26) dalam penelitiannya menyebutkan beberapa faktor yang dapat mengukur iklim organisasi :

Kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian, struktur, keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

Pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik karena adanya kepemimpinan seseorang. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam kehidupan organisasional, karena pemimpin memiliki fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Dalam melaksanakan tugasnya seorang pemimpin tidak dapat bekerja sendirian, karena pada hakekatnya manusia adalah makhluk sosial yang memiliki keterbatasan fisik, psikis, materi dan waktu.

Dari beberapa ungkapan di atas dapat diartikan bahwa pemimpin mempunyai kedudukan tertinggi dalam organisasi, dan hendaknya dapat

mempengaruhi bawahan dalam hal ini pegawai dengan berusaha menciptakan suasana kerja yang dapat membuat bawahannya bekerja dengan semangat dan penuh tanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkembangnya semangat dan kegairahan kerja, terjalinnya kerja sama yang harmonis, kompetisi secara sehat, tidak ada unsur tekanan, dan tumbuhnya keinginan untuk maju dan berprestasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Perilaku kepemimpinan Kepala Dinas dapat menentukan kondisi sebuah organisasi menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi anggotanya dalam menjalankan pekerjaan. Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi yang saling berinteraksi antara satu sama lain baik atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan lainnya.

Perilaku kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan iklim organisasi, karena dengan perilaku kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan suatu iklim organisasi yang kondusif yang akan memacu semangat kerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Bertitik tolak dari pemikiran di atas, maka penulis merasa tertarik untuk menelaah dan mengkaji masalah yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan kepala dinas terhadap iklim organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Iklim Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, inti yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah iklim organisasi pegawai ditinjau dari perilaku kepemimpinan kepala dinas. Secara terperinci masalah dalam penelitian ini dibatasi dalam rumusan masalah sebagai berikut :

- 2.1 Bagaimana perilaku kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung
- 2.2 Bagaimana gambaran mengenai iklim organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.
- 2.3 Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap iklim organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

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

- 3.1 Untuk memperoleh gambaran mengenai perilaku kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.
- 3.2 Untuk memperoleh gambaran mengenai iklim organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

3.3 Untuk memperoleh gambaran seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan kepala dinas di Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya berupa manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan terhadap iklim organisasi PNS di Kantor Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung.

2. Secara praktis

Bagi instansi atau organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan iklim organisasi PNS melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama pengaruh dari perilaku kepemimpinan kepala dinas.

Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisa fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.