

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang masalah

Pegawai merupakan unsur yang paling penting dan berharga bagi suatu instansi pemerintah, karena apapun tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peran serta pegawai pada instansi tersebut. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu instansi tergantung pada kemampuan dan keterampilan pegawai yang bekerja didalamnya. Oleh karena itu, pegawai harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dari suatu instansi pemerintah.

Instansi pemerintah tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas instansi tersebut mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan instansi tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen instansi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Instansi sebagai sebuah organisasi dituntut untuk lebih profesional dan bekinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim kerja yang sehat didalam organisasi agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai bagi organisasi atau instansi yang menjalankan bisnis perdagangan, baik BUMN ataupun swasta.

Faktanya secara definity yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam instansi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam instansi, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi. Sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor faktor pencapaian tujuan instansi adalah kinerja pegawai dinas.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja.

Simamora (1997: 339) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan (srimulyo,1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan mengemukakan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan instansi, sebab menurunnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Tujuan dari instansi yang dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota instansi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah instansi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Dinas peternakan dan perikanan kabupaten indragiri hulu sebagai instansi yang menangani fungsi pertanian, kesehatan hewan dan perikanan bertanggung jawab kepada bupati selaku kepala daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan daerah kabupaten indragiri hulu nomor 3 tahun 2010, tentang perubahan atas peraturan daerah kabupaten indragiri hulu nomor 18 tahun 2008 tentang organisasi perangkat daerah pemerintah kabupaten indragiri hulu.

Dinas peternakan dan perikanan kabupaten indragiri hulu mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan peternakan dan perikanan berdasarkan azas otonomi dan pembantuan sebagaimana yang telah diatur dengan peraturan bupati kabupaten indragiri hulu nomor 7 tahun 2011 tentang perubahan atas peraturan

bupati indragiri hulu 13 tahun 2008 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas daerah kabupaten indragiri hulu. Adapun visi dinas peternakan dan perikanan adalah terwujudnya masyarakat yang sehat dan sejahtera 2020 melalui pembangunan peternakan dan perikanan yang mandiri, maju, tangguh, berdaya saing, berkelanjutan dan berbasis sumber daya lokal.

Dinas peternakan dan perikanan kabupaten Indragiri hulu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat secara optimal berkarya, memiliki kreatifitas, serta bekerja dengan penuh kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan sangat mendukung dalam meningkatkan dan mempertahankan kualitas dan kuantitas dari dinas itu sendiri sehingga iklim organisasi semakin kondusif serta kinerja pegawai yang diinginkan akan tercapai.

Iklim organisasi juga berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan memberikan hasil kerja yang positif. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim organisasi negatif yang berimbas kepada hasil kerja yang negatif pula. Oleh karena itu, dinas peternakan dan perikanan Indragiri hulu harus selalu menciptakan persepsi positif iklim organisasi kepada setiap anggotanya pegawainya.

Kabupaten Indragiri Hulu dengan kekayaan alam dan sumberdaya alam yang dimilikinya memiliki peluang untuk mengembangkan komoditas peternakan dan perikanan di daerahnya dan regional provinsi Riau, yang berpotensi sebagai sumber PDRB (pendapatan domestik regional bruto), penyerap tenaga kerja, peningkatan kesejahteraan masyarakat serta untuk mendukung swasembada pangan nasional. Untuk pengembangan sektor peternakan dan perikanan yang lebih terarah, terpadu, efektif dan efisien serta tepat sasaran, ditunjang dengan ketersediaan sarana dan prasarana produksi, keterampilan para petugas lapangan dan petani ikan/peternakan, sarana penunjang lainnya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan langkah-langkah yang tepat. Berikut adalah data tabel pegawai Dinas peternakan dan perikanan kabupaten Indragiri Hulu 2017.

Tabel 1.1.
Data Pegawai dinas peternakan dan perikanan kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2017

No	Bagian/ jabatan	Jumlah pegawai
1	Kepala dinas	1 pegawai
2	Sekretaris	1 Pegawai
3	Kasubag	3 pegawai
4	Kabid	6 pegawai
5	Kasi	18 pegawai
6	Staf distan & perikanan	100 pegawai
	Total	129 pegawai

Sumber: Dinas peternakan dan perikanan kab. Indragiri Hulu tahun 2017

Berdasarkan tabel 1 beberapa jabatan dibagi atas bagian – bagiannya. Kasubag terdiri dari bagian kasubag umum, kasubag program, kasubag keuangan. Sementara kabid ada 6 bagian yaitu kabid peternakan, kabid perkebunan, kabid perikanan dan kabid tanaman & pangan horti kultura. Dan bagian kasi itu terdiri dari 18 bagian yaitu kasi produksi budi daya & tangkap, kasi produksi

perkebunan, kasi produksi pembibitan & pengembangan pakan ternak, kasi produksi tanaman pangan & hortikultura, kasi irigasi & rehabilitasi & perikanan, kasi kelembagaan & ketenagaan penyuluhan, kasi seksi perlindungan, kasi perbenihan, kasi keswan & kesmavet, kasi perlindungan tanaman pangan & hortikultura, kasi alat & mesin pertanian dan perikanan, kasi penyelenggaraan & informasi penyuluhan, kasi pengolahan & pemasaran hasil perkebunan, kasi pengolahan & pemasaran hasil tanaman horti, kasi pupuk & pestisida pertanian & perikanan, kasi pengembangan SDM petugas & petani.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pegawai berdasarkan bidangnya yaitu secara keseluruhan berjumlah 129 orang pada tahun 2017. Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan tentang tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan peraturan kabupaten indragiri hulu 8 tahun 2008 tentang pembentukan organisasi, kedudukan dan pokok dinas lingkungan pemerintah kabupaten indragiri hulu.

Iklm organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu budaya organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh kinerja pegawai.

Iklm organisasi penting untuk diciptakan karen merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklm ditentukan oleh seberapa naik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi

Dinas peternakan dan perikanan mendorong pegawai dan memberi mereka tanggung jawab dalam menjalankan tugas – tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi serta mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh info yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus diperhatikan dan mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu pegawai dinas peternakan dan perikanan kabupaten indragiri hulu, kegiatan yang pertama yaitu apel pagi disertai absen untuk seluruh pegawai. Setelah itu para pegawai kembali keruangan untuk mengerjakan tugas – tugas dari atasan dalam bidangnya masing- masing dan mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan seperti melayani masyarakat dibidang peternakan, pertanian dan perikanan.

Untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dinas peternakan dan perikanan tentunya harus mendapatkan dukungan penuh dari seluruh pegawainya. Sehingga jika menginginkan para pegawai tersebut bekerja dengan baik dan profesional, perlu diciptakan suatu iklim organisasi yang baik, yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar. Loyalitas pada organisasi, kerjasama yang baik, yang pada akhirnya dapat mewujudkan kepuasan kerja pegawai.

Namun, yang menjadi masalah adalah ada beragam karakteristik atau nilai yang ada dalam diri masing – masing pegawai negeri sipil dinas peternakan dan perikanan kabupaten indragiri hulu yang tentunya akan sulit diukur. Permasalahan

ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil apabila iklim organisasi yang sehat dan menyenangkan tidak terintegrasi dengan baik.

Tujuan dari organisasi yang dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Iklim organisasi berperan sebagai suasana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi di antara anggota organisasi. Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik manusia dan persepsinya terhadap lingkungan, maka persepsi anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang terbentuk di lingkungan kerjanya akan mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Persepsi positif akan menghasilkan iklim organisasi yang positif sehingga akan menghasilkan kerja yang positif. Begitu juga hal sebaliknya persepsi negatif akan menghasilkan iklim organisasi negatif yang berimbas kepada hasil kerja yang negatif pula. Oleh karena itu, dinas peternakan dan perikanan Indragiri Hulu harus selalu menciptakan persepsi positif iklim organisasi kepada setiap anggota pegawainya

Selain itu di dunia pekerjaan yang keras dan kejam pada saat ini, seringkali kita mendengar berbagai masalah, konflik dan kejahatan yang mengakibatkan dapat merugikan pegawai serta orang lain. Salah satunya yaitu kecemburuan

sosial antara sesama rekan kerja yang tidak profesional dilakukan oleh atasan yang mengakibatkan sering terjadinya fitnah serta omongan-omongan yang menjatuhkan sesama pegawai agar mendapat perhatian dari atasan untuk mendongkrak popularitas serta kenaikan jabatan yang sangat merugikan bagi setiap insan yang terkena didalamnya

Selain itu juga seringkali terjadi kecemburuan sosial hubungan yang tidak profesional antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan terjadi berbagai konflik yang membuat hubungan antara atasan dan bawahan serta sesama pegawai kurang harmonis yang mengakibatkan kinerja para pegawai tidak solid dan tidak kompak yang berdampak kepada kinerjanya.

Dengan itu sangat sesuai untuk dijadikan objek penelitian dan dalam pencapaian visi dan misi Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu. Secara logika, jika lingkungan dan fasilitas pegawai yang diberikan instansi pemerintah sangat baik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. dengan adanya permasalahan diatas maka penulis tertarik membahas masalah :

“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini :**“Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu”.**

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang iklim organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah kemampuan, iklim organisasi dan kinerja.
2. Dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak dalam mengamati iklim organisasi Dinas peternakan dan perikanan di indragiri hulu dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA dan HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai konsep-konsep serta landasan teori yang meliputi tinjauan tentang iklim organisasi dan kinerja pegawai.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menguraikan mengenai populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan metode pengumpulan data, teknik penentuan sampel dan analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan sejarah singkat kantor dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hulu dan aktivitas kantor dinas.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan uraian mengenai hasil dan pengolahan data yang diambil dan dianalisis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran atas hasil dari penelitian yang telah dilakukan Penulis.