

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi karena apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi dikelola dan diurus oleh manusia. Sehingga manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Sebagai faktor strategi dalam pencapaian tujuan organisasi maka perlu membentuk dan mengelola iklim organisasi yang dapat menentukan motivasi dan perilaku anggota organisasi menuju kepuasan kerja yang akhirnya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja individu secara optimal demi mewujudkan tujuan organisasi karena menurut Timpe (Mangkunegara,2010:15) Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang dicapai karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi. Oleh

karena itu pencapaian tujuan organisasi sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi organisasi.

Iklm organisasi yang layak bagi anggota organisasi mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Apabila iklim organisasi cukup baik maka anggota organisasi akan memiliki motivasi kerja dan berperilaku positif terhadap pekerjaannya. Sehingga motivasi dan perilaku karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan atau kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan kinerja yang optimal dari karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud.

Iklm organisasi tentu tidak selalu sama antara organisasi satu dengan yang lain karena tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda. Demikian pula dengan iklim organisasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer (STMIK) TIME MEDAN yang telah melakukan berbagai perubahan guna mendukung kemampuan untuk memenangkan persaingan dari perguruan tinggi lain. Perubahan tersebut meliputi beberapa hal baik kepemimpinan, tanggung jawab dan sistem penghargaan. Namun perubahan tersebut tidak dapat langsung dikatakan iklim organisasinya layak atau baik karena masih ditemukan karyawan

yang sering tidak masuk kerja, saling lempar tanggung jawab dan karyawan yang tidak semangat dalam bekerja, masalah ini disebabkan oleh banyak faktor, bukan hanya faktor finansial tetapi juga bagaimana iklim organisasi (*organizational climate*) di tempat mereka bekerja tersebut, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang iklim organisasi dengan judul penelitian “***Analisis Iklim Organisasi di Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan***”

1.2 Batasan dan Perumusan Masalah

Iklim organisasi sangat penting untuk diketahui oleh individu dalam organisasi atau pimpinan karena dapat menilai keadaan lingkungan perusahaan yang dirasakan oleh para karyawan sehingga organisasi dapat menggerakkan iklim pada arah yang telah ditentukan. Menggerakkan iklim organisasi dapat dilakukan melalui perubahan dalam faktor – faktor yang menentukan ataupun menciptakan iklim organisasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi faktor yang menentukan iklim organisasi hanya pada faktor hubungan kerja, faktor gaya kepemimpinan, dan faktor pengembangan karyawan.

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka perlu dibuat suatu rumusan tentang masalah yang akan diteliti agar masalah tersebut tidak meluas sehingga menimbulkan hasil penelitian yang tidak tepat. Rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimanakah faktor hubungan kerja, faktor gaya kepemimpinan dan faktor pengembangan karyawan dalam iklim organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor hubungan kerja dalam iklim organisasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan.
2. Untuk mengetahui faktor gaya kepemimpinan dalam iklim organisasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan.
3. Untuk mengetahui faktor pengembangan karyawan dalam iklim organisasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer TIME Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Dengan mengadakan penelitian ini dapat memperluas pandangan dan pengalaman terutama mengenai masalah menggerakkan dan menentukan iklim organisasi yang baik menurut situasi dan kondisi suatu organisasi sehingga tercipta kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Mendukung pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya tentang iklim organisasi beserta faktor – faktor penentunya.

3. Bagi organisasi

Dapat dipergunakan sebagai informasi guna menciptakan suatu iklim organisasi yang ideal sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dalam

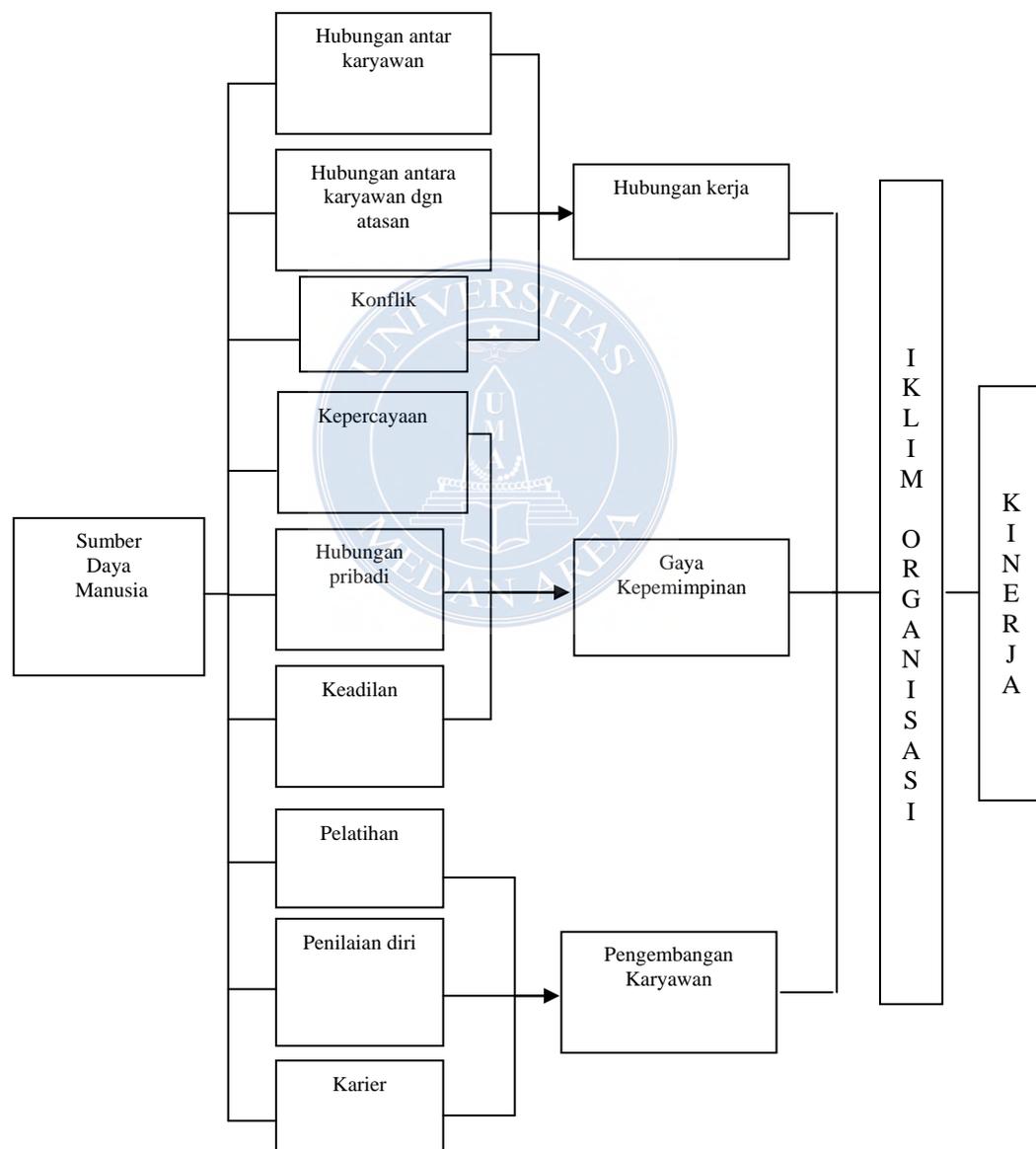
keadaan khusus untuk keperluan perencanaan, analisis dan maksud pengelolaan dan kemudian menggerakkan iklim ini pada arah yang telah ditentukan.

1.5 Kerangka Pikir

Salah satu aspek yang mendukung untuk berjalannya kegiatan organisasi adalah bagaimana iklim organisasi yang terjadi dalam organisasi tersebut. Secara langsung maupun tidak langsung iklim organisasi dirasakan oleh para karyawan sehingga dapat diasumsikan bahwa iklim organisasi merupakan suatu kekuatan yang besar dalam mempengaruhi motivasi, perilaku dan kinerja karyawan. Wirawan (2008:122) mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Terbentuknya iklim organisasi baik dan kondusif dipengaruhi hal-hal seperti hubungan kerja antar karyawan, maupun dengan atasan, konflik, kepercayaan, hubungan pribadi, gaya kepemimpinan, keadilan, pelatihan, penilaian diri dan karier. Dan hal-hal tersebut diklasifikasikan lagi secara spesifik menjadi tiga faktor yaitu hubungan kerja yaitu menurut Sedarmayanti (2001:31), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, selanjutnya faktor gaya kepemimpinan yaitu menurut Dharma (Nawawi, 2008:115) pola tingkahlaku yang ditunjukkan

seseorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Dan faktor pengembangan karyawan yaitu menurut Malthis (2002:44) usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan yang mana faktor-faktor ini akan menentukan iklim organisasi seperti yang tergambar pada kerangka pikir berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Pikir