

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan urat nadi dalam keberlangsungan hidup organisasi. Karena, kinerja adalah tolok ukur dari keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dinyatakan berhasil apabila organisasi mampu menghimpun setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya agar bersedia melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Mangkunegara (2005:9) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dari pengertian ini dapat diartikan bahwa kinerja yang baik merupakan kinerja berlandaskan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standard yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Selain itu, terdapat faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya, faktor ini bisa berasal dari dalam diri pekerja maupun faktor lain diluar diri pekerja.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memperhatikan kinerja sumber daya manusianya. Berbagai upaya ditempuh organisasi untuk meningkatkan kineja sumber daya manusianya. Semakin sempurna kinerja sumber daya manusia dalam organisasi maka akan semakin besar peluang untuk mencapai visi dan misi yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi.

Demikian juga halnya dengan Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidimpuan

Dalam Peraturan Daerah Kota Padangsidimpuan Nomor: 04 Tahun 2003 pasalnya yang ke 19 menyatakan bahwa:

" Dinas perindustrian dan Perdagangan Daerah mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang perindustrian, perdagangan, dan penanaman modal ". Dan dalam Pasalnya 20 " Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 Dinas perindustrian dan dagang mempunyai fungsi : a. Merumuskan kebijakan teknis dibidang perindustrian, perdagangan, dan penanaman modal, b. Memberi perizinan teknis dan pelaksanaan pelayanan umum dan c. Pengelolaan urusan ketata - usahaan dinas".

Namun pelaksanaan fungsinya berdasarkan pasal diatas belum sesuai dengan harapan. Fungsi yang belum sesuai harapan ditunjukkan kinerja yang belum maksimal. Salah satu tugas dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan di bidang pasar adalah mengelola sarana dan prasarana pasar, dan tugas pokok yang harusnya dilakukan untuk mewujudkan nyatakan hal ini adalah dengan melaksanakan pemeliharaan, rehabilitasi, dan pembangunan pasar daerah. Namun, pelaksanaan tugas ini belum sesuai dengan harapan, ini dikarenakan rendahnya kontrol terhadap pemeliharaan sarana, prasarana pasar dan penataan terhadap pasar.

Hal ini dibuktikan melalui keluhan yang disampaikan pedagang kepada Efendi Simbolon dan Djumiran Abdi saat mengunjungi salah satu pasar Padangsidimpuan yang dimuat dalam harian analisa pada 29 November 2012 (<http://www.analisadaily.com/news/search/?key=Effendi+Simbolon&Hal=4>). Pedagang meyakini bahwa pasar yang menjadi tempat mereka bekerja senantiasa becek setelah hujan. Bukti lainnya yang menunjukkan keluhan pedagang yang ada di Kota

Padangsidempuan akan kondisi pasar diutarakan oleh para pedagang dalam harian Metro Siantar 17 Januari 2013 (http://www.metrosiantar.com/arsip/index.php/Sidempuan-Najeges/sosok_pemimpin-pph-harus-mengerti-keluhan-pedagang), keluhan yang mereka sampaikan antara lain: pasar yang senantiasa becek dan berlumpur, saluran air di pasar yang tidak memadai, pasar yang tidak tertib akibat kurangnya penataan terhadap pasar, dan juga keluhan akan jalan menuju pasar yang berlubang sehingga membuat arus perdagangan terganggu. Keluhan- keluhan yang diutarakan oleh para pedagang ini menunjukkan kinerja dinas dalam mengelola sarana dan prasarana pasar belum maksimal. Dan keluhan ini juga menunjukkan pelayanan yang diberikan pegawai pasar pada dinas perindustrian dan perdagangan kepada para pedagang belum sesuai dengan harapan, padahal pedagang telah membayar retribusi secara rutin, sewajarnya kenyamanan mereka saat berdagang diperhatikan dengan serius.

Admudson dalam Fauzia (2010:2) menyatakan iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Perilaku negatif yang dimaksud dapat berupa hal negatif yang ditemui oleh peneliti saat melakukan observasi langsung ke Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan yakni tingkat kedisiplinan yang kurang dari pegawai yang ditunjukkan pegawai hadir tidak tepat waktu (terlambat), pegawai yang pulang sebelum waktu bekerja usai, dan pegawai yang bergosip saat bekerja. Hal-hal ini merupakan contoh perilaku negatif yang ditemui peneliti saat melakukan observasi pada para Pegawai Bidang Pasar di Dinas

Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar daerah Padangsidempuan. Perilaku negatif ini kemungkinan disebabkan karena Iklim Organisasi dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Khususnya bidang pasar belum kondusif.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan, berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Wibowo (2010:102) mengatakan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dinas yang masih kurang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan masih belum memadai. menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Agar dapat bekerja secara profesional tentunya seorang pegawai harus memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan, setiap tahun mengirimkan 1 orang ditiap bidang untuk menjalani diklat dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat melaksakan kinerjanya dengan efektif dan efisien.

Faktor kompetensi dan iklim organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia didalam sebuah organisasi. Namun, faktor kompetensi adalah faktor yang berasal dari dalam diri pekerja dan faktor iklim organisasi adalah faktor yang berasal dari luar diri pekerja. Kompetensi dan iklim organisasi sangat menunjang terjadinya kinerja yang efektif didalam organisasi. Berbagai diklat dan pelatihan (Seperti: Pelatihan manajemen gugus kendali mutu, diklat pemeriksaan barang dalam keadaan terbungkus, Diklat koperasi, pelatihan pengembangan UKM, dsb.) dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai guna menunjang kinerja yang optimal di dalam organisasi. Demikian juga dengan iklim organisasi, organisasi senantiasa berusaha menciptakan iklim yang kondusif guna mencapai kinerja yang efektif di dalam organisasi.

Bukti lainnya yang menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Pradana Ashari pada tahun 2012 yang berjudul "Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan". Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian lainnya juga dilakukan oleh Siwantara (2009) yang berjudul : "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali", hasil penelitiannya ini menyebutkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti

bahwa semakin baik kompetensi profesional dosen Politeknik Negeri Bali, maka semakin baik pula kinerjanya dan sebaliknya semakin buruk kompetensi profesional dosen Politeknik Negeri Bali, maka semakin buruk pula kinerjanya, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bali, yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, semakin buruk pula kinerjanya. Berikutnya, penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Nova, S Aritonang pada tahun 2007 yang berjudul " Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan" dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara kompetensi dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uraian singkat diatas mengangkat masalah penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan Kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "**Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidimpuan.**"

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini penulis mencoba membuat identifikasi masalah dalam bentuk pernyataan:

1. Adanya perilaku negatif Pegawai Bidang Pasar Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan disebabkan oleh iklim organisasi yang belum kondusif.
2. Adanya Iklim Organisasi yang belum kondusif yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.
3. Adanya tingkat ketidakhadiran saat bekerja, merupakan dampak dari iklim organisasi yang belum kondusif yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.
4. Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.
5. Adanya pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, perlu adanya pembatasan masalah. Pembahasan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Iklim organisasi, kompetensi dan kinerja Pegawai. Yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap

kinerja pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.

1.4 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini penulis mencoba merumuskan persoalan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.
3. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pasar pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidempuan Bidang Pasar.

2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidimpuan di Bidang Pasar.
3. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian, Perdagangan, dan Pasar Kota Padangsidimpuan di Bidang Pasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Kesempatan untuk memperdalam pengetahuan penulis mengenai teori sumber daya manusia pada umumnya dan pendalaman pemahaman mengenai iklim organisasi, kompetensi, dan kinerja yang didapat dari perkuliahan selama ini. Serta memperluas pemikiran yang bersifat ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui arti pentingnya iklim Organisasi, dan kompetensi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menuju kesempurnaan.

3. Bagi Unimed

Penelitian ini akan menambah literature kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengaruh Iklim organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam organisasi.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak lain yang berkepentingan terutama dalam pemahaman mengenai Iklim organisasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai dan Juga dapat dijadikan sebagai sumber referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai sumber pembanding dalam melakukan penelitian yang sama dimasa mendatang.