

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang mendukung dan menggerakkan suatu organisasi, maka dibutuhkan kemampuan dibidangnya. Disatu sisi, setiap karyawan mempunyai karakteristik individu yang dapat dikembangkan secara optimal oleh organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, peran penting setiap masing-masing individu berpengaruh dalam pemetaan sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasional. Karyawan merupakan *asset* berharga bagi perusahaan yang berperan aktif membuat *system operation procedure* (SOP) berdasarkan kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2014:12).

Hasil penelitian Juraidah dan Rini (2012) menemukan hubungan signifikan dengan arah positif antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Lubis (2012) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karakteristik individu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja ini memberikan kontribusi yang berarti pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi terkait dengan proses menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi (Mawarni dkk, 2012). Hasil penelitian Juraidah dan Rini (2012) menemukan hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Mawarni dkk (2012) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Iklim organisasi yang semakin baik akan semakin meningkatkan kinerja para anggota organisasi.

Baik karakteristik individu maupun iklim organisasi secara empiris dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penting bagi setiap organisasi untuk memperhatikan kedua aspek tersebut, termasuk dalam hal ini organisasi seperti Dinas Kehutanan dan Perkebunan. Dinas Kehutanan dan Perkebunan merupakan kantor milik pemerintahan Kabupaten Madiun yang mengelola bidang kehutanan dan perkebunan. Menurut undang-undang no. 10 tahun 2008 menunjukkan bahwa Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun didirikan dan diteruskan usaha untuk melaksanakan tugas otonomi daerah di bidang kehutanan dan pertanian subbagian perkebunan berdasarkan kebijakan hukum yang merupakan bagian dari organisasi perangkat daerah Kabupaten Madiun. Sistem pengelolaannya menganut asas prinsip kelestarian lingkungan yang disebut sebagai *agroforestry*. *Argoforestry* merupakan sistem penggunaan lahan yang mengkombinasikan budidaya tanaman kehutanan dengan tanaman pertanian, baik secara ekonomis maupun lingkungan. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja usaha kelompok tani dalam mengatasi permasalahan lahan serta meningkatkan produktivitas

tanaman pertanian. Selain itu, adapun program bagi sekolah-sekolah yang berada di Kabupaten Madiun atas karakteristik individu para pegawainya menjadi program penghijauan mendidik siswa-siswi. Program penghijauan ini bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam penandatangan kesepatan. Penyuluhan yang ditawarkan kepada siswa-siswi adalah pelatihan pembuatan bibit dan pembenihan tanaman (<http://hutbun.madiunkab.go.id/>). Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: **Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun?
3. Apakah karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan di Kabupaten Madiun?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Menguji signifikansi pengaruh karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun.
3. Menguji signifikansi pengaruh secara simultan karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yakni:

1. Bagi penelitian selanjutnya
Memberikan informasi penting sebagai kritik, saran maupun pertimbangan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya penelitian dibidang perilaku organisasi.
2. Bagi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pimpinan dalam upaya perbaikan kinerja pegawai tetap Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Madiun.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memahami isi informasi dan keakuratan penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika penelitian yang terdiri 5 (lima) bab. Susunan sistematika yang dimaksud adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini memaparkan beberapa telaah dan konsep para ahli melalui landasan teori, mengungkapkan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis dan model penelitian beserta penjelasannya.

BAB III: METODA PENELITIAN

Bab ini memeberikan ilustrasi desain penelitian; populasi, sampel, teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian berdasarkan obyek penelitian yang dituju; data dan prosedur pengumpulan data serta teknik pengumpulan data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan, responden yang dipakai dalam obyek penelitian, analisis data dan pembahasan berupa hasil pengolahan data guna menjabarkan logika statistik dengan deskripsi hasil analisis secara lebih luas.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berupa kesimpulan yang merupakan hasil dari pembahasan bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang ditujukan kepada obyek penelitian maupun penelitian selanjutnya.