

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI
DENGAN KINERJA ANGGOTA DPRD KABUPATEN PAMEKASAN
Miftahol Arifin (10410135)**

I. Pendahuluan

Suatu institusi merupakan salah satu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat struktur yang membentuk kesatuan fungsional yang plural karena terdapat berbagai macam individu yang mempunyai perbedaan latar belakang, kelas sosial maupun agama. Perbedaan tersebut tentunya banyak sekali permasalahan didalamnya baik itu secara sosiologis, antropologis dan psikologis. Ketiga aspek tersebut yang akan mempengaruhi kinerja dalam institusi baik itu secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Institusi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut tentunya sebuah institusi mempunyai aturan-aturan yang harus dijalankan oleh setiap anggota. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan dari institusi tersebut sangat ditentukan oleh anggotanya. Keterampilan anggota dalam kerja sama satu sama lain merupakan hal yang sangat urgen.

Kinerja anggota sangat penting dalam menentukan hasil tujuan, sasaran dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dalam institusi. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kewajibannya sangat tergantung pada upaya dan aktivitas sumber daya anggota. Apabila aktivitas sumber dayanya anggota rendah, maka sedikit kemungkinan suatu institusi akan gagal mencapai tujuan.

Vox populi vox dei. Suara rakyat adalah suara Tuhan. Hampir tidak ada anggota DPR yang tidak memahami adagium tersebut. Sebagai warga terhormat, mereka sangat paham di mana posisi Tuhan, kapan menggunakan nama Tuhan, dan kapan mengabaikannya. Nama Tuhan akan semakin tergeser seiring dengan semakin kuatnya kepentingan politik yang tidak menyejahterakan rakyat. Semakin besar kepentingan politik, akan semakin besar peluang untuk ditunggangi kepentingan pribadi. Lantas di mana suara rakyat? Suara rakyat hanya dibutuhkan pada saat

pemilu sekali dalam lima tahun. Mereka sangat berpotensi menyalahgunakan wewenangnya.

Setidaknya ada tiga hal penting yang jadi prasyarat dalam mewujudkan indeks itu. Pertama, Forum Konstituen, yaitu wahana dialog antara komunitas pemilih dan anggota DPR yang mewakilinya agar terbangun hubungan dialogis. Sedapat mungkin ditumbuhkan persaingan antar-anggota Dewan dari daerah pemilihan yang sama agar terbangun hubungan representasi yang lebih konstruktif. Semakin intens hubungan.

Kedua, keterbukaan Sekretariat Jenderal DPR menjadi syarat mutlak menilai kinerja anggota Dewan. Rakyat harus mendapat akses luas memantau aktivitas anggota Dewan sejak mengisi daftar hadir sampai akhir dalam rangka menjawab hasil survei. Sebanyak 93 persen masyarakat tidak merasa terwakili oleh anggota DPR (Formappi, 2011). Keterbukaan akses kegiatan dan kinerja tak termasuk kategori yang dikecualikan berdasarkan UU Keterbukaan Informasi Publik Nomor 14 Tahun 2008.

Ketiga, peranan penilai yang akan mengeluarkan indeks sangat vital sehingga harus memiliki kompetensi dan kredibilitas memadai. Lembaga survei kiranya dapat menjalankan fungsi penilai. Peranan lembaga survei sudah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pada akhir proses pilpres lalu. Publik sudah bisa membedakan mana yang profesional dan abal-abal. Komunitas lembaga survei bahkan sudah punya kode perilaku. Indeks merupakan *outcome* dari hubungan dialogis antara anggota DPR dan konstituennya.

Ketiga hal di atas harus tersaji di laman yang menampilkan dinamika hubungan dialogis antara anggota DPR dan konstituennya. Pengelola laman haruslah punya integritas, nonpartisan, dan tidak diskriminatif merugikan satu pihak dan menguntungkan pihak lain. Pada saatnya nanti pengelola laman juga harus diakreditasi. Indeks diyakini dapat memaksa anggota DPR taat pada aturan main di lingkungan partainya ataupun Tata Tertib DPR. Jika semua anggota DPR dapat diukur kinerjanya, diharapkan tidak ada calon anggota DPR yang nekat bersaing lima tahun mendatang tanpa kompetensi memadai. Setidaknya indeks tersebut menjadi parameter untuk bisa menilai kinerja anggota Dewan agar tidak melupakan janji politiknya sehingga tidak kian mencederai konstituennya.

II. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010:170), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gilbert (1978) bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (1993) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Sutrisno 2010:174)

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 1995:327).

Swanson dan Graodous dalam Sutrisno (2010:173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari perangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya apa yang merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem tergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Dalam Sutrisno (2010:175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan mobilisasi para anggota yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para anggota organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisien yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dari paparan beberapa teori mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam institusi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan dari institusi sesuai dengan nilai dan norma yang ada dalam institusi tersebut.

2. Pengertian Iklim Organisasi

Sebenarnya dalam istilah “iklim organisasi” didalamnya terkandung pula pengertian sebuah konsep sistem organisasi yang dinamis. Walaupun kita tidak dapat melihat dan menyentuh iklim organisasi, kehadirannya bagaikan udara didalam ruangan yang mengitari dan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi didalam organisasi. Begitu juga secara timbal balik, iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi di dalam suatu organisasi. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi dan suatu metoda penanggulangan sendiri yang secara umum dan keseluruhan menciptakan iklim organisasi. Sebagai gambaran nyata, bisa saja sebagian organisasi nampak sibuk dan efisien, sementara yang lainnya nampak terkesan santai dan permisif. Dalam hal ini, suatu organisasi dapat saja merekrut dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi untuk mempertahankan tingkat dan pola iklimnya agar

berjalan sinambung dan langgeng. Begitu juga sebaliknya, seorang pekerja dapat memilih iklim organisasi yang disukainya sebagaimana seseorang memilih iklim geografis tertentu, seperti pantai, pegunungan, atau padang pasir dalam hal mana mereka memilih iklim organisasi yang disukai.

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja para pekerja didalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil. Dalam hal ini para pekerja mengharapkan imbalan dan kepuasan atau bahkan merasa frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasinya. Maka iklim organisasi yang sehat adalah sebuah rencana jangka panjang yang melihat dan mempersepsi iklim organisasi sebagai aset organisasi. Sebagai contoh pendisiplinan yang tidak bijaksana dapat menjadi sumber tekanan bagi para pekerja yang pada gilirannya memang bisa saja menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik secara temporer, namun secara jangka panjang dapat mengorbankan iklim organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi dapat bergerak pada suatu garis yang kontinum beranjak dari yang paling menyenangkan, ketinggian yang netral sampai ketinggian yang paling tidak menyenangkan. Baik atasan maupun para pekerja menginginkan iklim yang lebih menyenangkan untuk memicu prestasi dan kepuasan kerja mereka.

Iklim organisasi (*organizational climate*) menurut James dan Jones (Davidson,2000:21) adalah: "*Set of characteristics that describe an organization and that distinguish the organization from other organizations and influence the behavior of people in the organization*

Ringkasan dimensi iklim yang menggambarkan variasi faktor yang termasuk dalam pembuatan konsep iklim organisasi diperkenalkan James and Jones (Davidson, 2000:28), yaitu :

- a. *Leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan), mencerminkan tindakan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktivitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan

interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi.

- b. *Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerja sama kelompok, keramahan dan kehangatan), secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan kelompok kerja.
- c. *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja), menggambarkan suasana dalam organisasi ketika dalam aktivitasnya muncul permasalahan serta tekanan kerja dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan.
- d. *Organizational plan-ning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka), menggambarkan kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam organisasi.
- e. *Job standards* (Standar kerja), yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi.

Stringer dalam (Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Steers dalam (Amriany, 2004), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu sifat-sifat atau ciri yang dirasakan dan dipersepsikan dalam lingkungan kerja dan timbul terutama Karena adanya kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap dapat mempengaruhi tingkah laku atau perilaku anggota.

III. Metode Penelitian

Menurut Bambang (2005:53) rancangan penelitian adalah mencatat perencanaan dari cara berpikir dan merancang suatu strategi untuk menemukan sesuatu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2006:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memecahkan masalah dengan mempergunakan data empiris, yakni yang dapat disentuh panca indra. Penelitian kuantitatif banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap angka tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Untuk itu, peranan statistika dalam penelitian ini menjadi sangat dominan dan penting. Penelitian korelasional adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor yang lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Karena penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif korelasional, maka variabel bebas yaitu iklim organisasi yang dikorelasikan dengan variabel terikat yaitu kinerja anggota DPR, selanjutnya dilihat hubungan kedua variabel tersebut.

IV. Hasil

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi yang cukup tinggi sebesar 0,438, dan berada pada level signifikan 0,01 berarti berada pada taraf penerimaan 99%. Disini dapat diartikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Jadi, hipotesa peneliti pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Jika tingkat iklim organisasi tinggi maka semakin tinggi kinerja dan sebaliknya. Hasil penelitian pada anggota DPRD Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian mencerminkan bahwa iklim organisasi yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap anggota DPRD Kabupaten Pamekasan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka variabel iklim organisasi sangat perlu untuk

dikembangkan mengingat kemampuannya memberikan sumbangan terhadap kinerja anggota DPRD cukup baik. Kemampuan iklim organisasi dalam memberikan masukan terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan tidak terlepas dari cara penerapannya dalam suatu organisasi yang baik serta diterapkan secara baik pula.

Berdasarkan bukti hasil dari analisa statistik menunjukkan bahwa sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal itu secara teoritis variabel iklim organisasi merupakan peraturan yang ada dalam organisasi atau institusi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku atau bertindak dalam organisasi tersebut.

Usaha untuk membentuk iklim kerja dalam organisasi orientasi hasil terus bergerak atas dasar organisasi yang benar sebagai prasarat untuk melaksanakan iklim kerja yang berkualitas harus ada komitmen, mempunyai kesadaran kualitas, bersedia menerima perubahan dan tidak ada batasan jenjang formal. Komitmen anggota organisasi untuk meningkatkan kesuksesan organisasi merupakan sebuah tuntutan. Kewajiban melaksanakan tugas perlu dilakukan dengan kesadaran sesuai dengan ketentuan organisasi.

Penting bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan "*mind-set*" yang berorientasi kesuksesan agar anggota organisasi lebih berkomitmen pada tugas utama jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan mendorong anggota organisasi menghayati serta melaksanakan nilai-nilai organisasi yang mampu membawa organisasi tersebut lebih baik.

Perilaku dan sikap yang melekat pada seseorang anggota merupakan etika moral yang perlu dikembangkan hingga menjadi adat yang membawa dalam sistem kerja yang positif, misalnya: inovasi, terobosan baru yang bisa memberikan kontribusi pada organisasi sehingga terjadi perubahan yang lebih baik pada organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan di DPRD Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang terjadi antara hubungan iklim organisasi dengan kinerja DPRD, hal ini ditunjukkan korelasi iklim organisasi dengan kinerja pada taraf signifikan dengan penerimaan 99%.

V. Kesimpulan

Tingkat iklim organisasi anggota DPRD Kabupaten Pamekasan mayoritas berada pada kategori sedang. Ini ditunjukkan dari jumlah presentase yang menghasilkan 7 anggota (15,6%) memiliki kategori iklim organisasi Tinggi, 31 anggota (68,9%) memiliki kategori iklim organisasi tinggi, sedangkan 7 anggota (15,6%) memiliki kategori iklim organisasi rendah.

Tingkat kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan berada pada kategori sedang, hal ini ditunjukkan dari presentase dengan hasil 7 anggota (15,6%) memiliki kategori kinerja tinggi, 32 Anggota (71,1%) memiliki kategori kinerja sedang, dan sisanya 6 anggota (13,3%) memiliki kategori kinerja rendah.

Hubungan iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan bersifat positif dan signifikan, yaitu sebesar 0,438 dan berada pada level signifikan 0,01 yang berarti pada taraf penerimaan 99%. Disini dapat diartikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang tinggi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Jadi, hipotesa penelitian pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja begitupun sebaliknya.