

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

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.

Anggota DPR mempunyai tiga Fungsi pelaksanaan ideal dalam unit kerja adalah fungsi legislasi, *budgeting*, dan pengawasan pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Hal tidak mudah untuk dilaksanakan karena berbagai macam persoalan dinamika politik begitu kuat yang terdapat didalamnya, mulai dari persoalan komunikasi, konsolidasi dan bahkan pemecahan masalah (*Problem Solving*). Disamping itu banyak juga anggota DPR yang tersangkut masalah Pribadi seperti, Korupsi, Gratifikasi dan perilaku asusila yang menyebabkan kinerja anggota DPR buruk bahkan menyebabkan tingkat kepercayaan publik pada anggota DPR sangat lemah.

Wakil ketua DPR RI Priyo Budi Santoso menyampaikan melalui media *online* (jurnas.com 29/07/2011) mengakui kelemahan Anggota dewan bahwa

dalam melaksanakan fungsi *budgeting*. Kedepannya, DPR berharap semua anggotanya dilengkapi tenaga-tenaga ahli yang mempunyai keahlian dalam bidang penganggaran. "Kita (DPR) masih dalam posisi tidak sekuat itu karena infrastruktur dan staf-staf yang ada di DPR jauh dibandingkan dengan yang ada di pemerintah. Karena infrastrukturnya belum lengkap.

kelemahan dalam sumber daya manusia itu, Priyo mengakui pengaturan anggaran bagi pembangunan negara ini masih didominasi oleh Kementerian Keuangan. "Proses *budgeting* ini masih tersentral pada Kementerian Keuangan, masih tersentral kepada pemerintah dengan mekanismenya. DPR punya tiga hak, pengawasan, *budgeting*, dan legislasi. Legislasi yang mestinya DPR sentralnya, nyatanya masih pemerintah. Termasuk dalam penganggaran ini, posisi DPR belum seperkasa seperti yang kita inginkan sesuai dengan amanat UU," ucapnya. Dengan fakta tersebut, Priyo mengakui hingga saat ini DPR hanya menjadi pihak sekunder dalam penyusunan anggaran bagi negara yang luas ini. Kenyataan itu, sungguh ironi dengan legalitas yang sebenarnya dipunyai oleh sebuah institusi sebesar DPR RI.

Forum Masyarakat Peduli Parlemen (FORMAPPI) mencatat hanya ada 59 undang-undang yang berasal dari Program Legislasi Nasional yang sukses dibukukan DPR. Formappi menilai Kinerja anggota DPR RI periode 2009-2014 dalam bidang legislasi dinilai sangat buruk. Pasalnya, DPR dinilai gagal dalam pembentukan Undang-undang karena tidak dapat mencapai target yang disepakati. Itu berarti, setiap tahun produktivitas DPR dalam bidang legislasi ini rata-rata 10 undang-undang. (Metrotvnews.com 01/10/2014)

Catatan FORMAPPI itu dalam tiga bidang yang menjadi fungsi utama DPR, yang paling mudah kita lakukan penilaian tentu di bidang legislasi, karena di sana jelas DPR menetapkan Prolegnas selama 5 tahun ada 247 undang-undang dan setiap tahun DPR juga masih menetapkan Prolegnas untuk dibahas per tahun. Penilaian tersebut, lanjutnya dilakukan secara mudah. Formappi hanya membandingkan antara target pembentukan undang-undang di awal tahun dan pencapaiannya ketika akhir tahun.

Kinerja anggota DPR yang menjadi sorotan publik tidak hanya pada tataran DPR RI tetapi juga pada tataran Wilayah (Provinsi) dan Daerah (Kabupaten dan Kota). Seperti yang terjadi Kabupaten Pamekasan Kinerja Anggota DPRD Pamekasan masih perlu dipertanyakan sampai detik ini. Buktinya, sejumlah Peraturan Daerah (Perda) belum dituntaskan. Misalnya, Perda Tembakau (Revisi), Perda Hiburan dan Kesenian, Perda Pasar Modern, Perda BPD dan Perda tentang Pemilihan Kepala Desa (Pilkades). Semua perda ini masih mengendap di gedung wakil rakyat itu. (Madurazone.Com)

Belum tuntasnya banyak Perda itu membuat kalangan aktifis kecewa. Alasannya, sudah lebih dari satu bulan belum ada pembahasan tentang perda dimaksud. "Perda-perda ini kan masih mengendap. Seharusnya, ini sudah tuntas dibahas," kata Zainullah aktifis Pamekasan.

Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Pamekasan terbilang lemah. Sebab, saat ini ada puluhan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) yang masih terbengkalai, baik yang diusulkan oleh eksekutif maupun yang digagas legislatif sendiri. Gesekan politik yang tidak ditopang kesadaran untuk mengabdikan pada masyarakat, bisa dibilang menjadi pemicu banyaknya

Raperda yang terbengkalai. Ini disayangkan. Mengingat, mereka dipilih oleh rakyat,” Tegas Tokoh Fatayat NU Pamekasan Hellyatul Mukarromah. (NU Online 08/07/2014)

Sedikitnya 6 Raperda usulan eksekutif belum disahkan. Dan sekitar 6 Raperda usulan dari beberapa Komisi di legislatif. Dari beberapa Raperda tersebut. Seperti Raperda terkait pelarangan kegiatan di Bulan Ramadan dan sistem penyelenggaraan Pendidikan. Menanggapi hal itu, Ketua Komisi D DPRD Pamekasan Andi Suparto mengatakan bahwa pihaknya berniat merampungkan semua Raperda yang saat ini tengah digodok di DPRD Pamekasan. Karena menurutnya, ada banyak Raperda yang mendesak untuk segera dirampungkan.

Dari beberapa sumber yang didapatkan dari media massa tentunya untuk lebih menguatkan penelitian ini sebagai data awal. peneliti melakukan observasi pada tanggal 5 Maret 2014 di gedung DPRD Kabupaten Pamekasan. Hasil observasi tersebut ditemukan banyak sekali anggota DPRD yang tidak masuk kantor, tentunya pemandangan ini sangat memprihatinkan. Mungkin karena musim pemilu legislatif masih banyak anggota DPRD yang mencalonkan lagi.

Melihat dari kasus di atas tentunya terjadi sebuah kesenjangan antara pimpinan dengan anggota sehingga terjadi ketidaksesuaian dan iklim yang seharusnya ada dan sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan. Ini mengakibatkan kinerja dari anggota DPR tidak maksimal. Bahkan anggotanya banyak yang melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan negara seperti korupsi, hal ini terbukti banyaknya anggota DPR yang ditetapkan jadi tersangka oleh KPK. Tidak Cuma itu tindakan asusila oleh anggota DPR marak terjadi, terbukti dengan banyaknya video mesum anggota DPR.

Banyaknya kasus yang menimpa Anggota DPR baik dari Pusat ataupun Daerah. Badan Kehormatan DPR mencatat penurunan kinerja DPR. Kinerja DPR dinilai bakal semakin jeblok di tahun 2014 ini. Sejak awal tahun 2013 itu tingkat kehadiran di sidang paripurna tidak pernah lebih dari 350 anggota dari total 560 anggota, jumlah yang sangat substansial " kata Wakil Ketua BK DPR Siswono Yudo Husodo.

Tingkat kehadiran anggota DPR juga sangat rendah di rapat komisi dan Panja. Alhasil tugas legislatif dewan menjadi terbengkalai. Menurut politikus senior Golkar ini, kinerja anggota DPR akan semakin buruk di 2014 karena mereka harus mempertahankan kursinya di Pileg 2014. Tahun 2014 ini lebih parah lagi, karena dari 560 anggota DPR ada 501 yang mencalonkan kembali, dari 59 yang tidak mencalonkan ada 20 yang mencalonkan di DPD. (detikNews 05/02/2014)

Hasil Survei yang dilakukan LSI kinerja DPR masa bakti 2004-2009 dinilai publik tidak memuaskan. Hampir sebagian responden dari seluruh Indonesia kecewa dengan kinerja DPR."52.0 persen responden tidak puas dengan kinerja anggota DPR," ujar Peneliti Senior LSI Burhanuddin Muhtadi dalam konferensi pers di Gedung DPR, Senayan, Jakarta. (detikNews. 17/09/2009)

Lebih lanjut Burhan menerangkan, banyak masyarakat tidak merasakan hasil kerja DPR. Hanya sebagian kecil masyarakat memahami fungsi legislasi DPR. "31 persen masyarakat tidak tahu efektifitas fungsi kinerja DPR," ungkap Burhan. Masyarakat juga prihatin dengan moral anggota DPR. Selain hobi membolos, DPR juga dinilai kerap kali tersangkut kasus korupsi."19.8 persen masyarakat menilai anggota DPR tersangkut kasus korupsi dan 21.9 persen

anggota DPR suka bolos," keluh Burhan. Survei LSI mengenai penilaian kinerja anggota DPR menggunakan sampel 3,3 juta warga yang tersebar di 33 Provinsi Indonesia yang memiliki telepon rumah. Survei menggunakan telepon acak dengan *metode multistage random* sampling dengan *margin error* 5 persen pada tingkat kepercayaan 95 persen.

Hasil survei lain yang dilakukan Institut Riset Indonesia (Insis) menunjukkan mayoritas publik tidak puas dengan kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat periode 2009-2014. Bahkan, publik menilai kinerja Dewan semakin tidak baik. Peneliti Insis Mochtar W Oetomo mengatakan, sebanyak 60,9 persen responden menilai kinerja anggota Dewan tidak baik dan 16,1 persen semakin tidak baik. Adapun responden yang menilai baik hanya 20,5 persen dan 0,6 persen menilai semakin baik. Sebanyak 1,9 persen tidak menjawab. Bila diagregatkan, maka publik yang menilai citra DPR tidak baik di atas 50 persen. (Kompas.com. 29/09/2013)

Survei yang dilakukan pada 17 Agustus-20 September 2013. Insis mengambil 1.070 orang responden di 34 provinsi dengan wawancara tatap muka. *Margin of error* kurang lebih 3 persen dengan tingkat kepercayaan 95 persen. Selain itu, Insis mengaku juga menanyakan pendapat responden mengenai tugas dan fungsi DPR. Dalam pembentukan undang-undang, sebanyak 42,9 persen responden mengaku tidak puas, 5,6 sangat tidak puas, 37,3 persen puas, 0,6 persen sangat puas, dan 13,7 persen tidak menjawab. Dalam membahas APBN, sebanyak 39,8 persen responden mengaku tidak puas, 6,8 persen sangat tidak puas, 34,8 persen puas, 1,9 persen sangat puas, dan 16,8 persen tidak menjawab. Adapun terkait pengawasan, sebanyak 50,9 persen responden mengaku tidak puas, 8,7

persen sangat tidak puas, 23,6 persen puas, 1,9 persen sangat puas, dan 14,9 persen tidak menjawab. Mochtar menambahkan, munculnya sejumlah kasus suap, korupsi, tindakan asusila, hingga ketidakdisiplinan yang melibatkan anggota dewan telah mencoreng wajah parlemen Indonesia.

Hasil Survei Nasional terbaru yang dilakukan oleh Pol-Tracking Institute yang dilakukan pada 13-23 September 2013 secara serempak di 33 provinsi di seluruh Indonesia, dengan total jumlah sampel mencapai 2010 responden menyebut sebagian besar masyarakat tidak puas dengan kinerja Dewan Perwakilan Rakyat. Hanya 12 persen saja yang mengatakan kinerja DPR baik. Survei ini menunjukkan hanya 12,64 persen masyarakat yang menjawab puas terhadap kinerja DPR periode 2009-2014. Sisanya ada 61,68 persen menyatakan tidak puas terhadap kinerja DPR. Sebanyak 25,68 persen menyatakan tidak tahu. Hal ini bisa dijelaskan dengan menelusuri riwayat tiga fungsi dewan: legislasi, penganggaran, dan pengawasan. (Tempo.com 20/10/2013).

Menurut Arya Budi selaku direktur Riset Pol-Tracking Institute, rendahnya penilaian Publik terhadap kinerja DPR RI periode ini disebabkan oleh rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja serta produk DPR di tiga fungsi utama: legislasi, penganggaran, dan pengawasan. "Hal ini diperburuk oleh tersangkutnya anggota dewan dalam kasus hukum, seperti korupsi, skandal moral, dan komunikasi publik yang kurang etis di media," katanya. Hasil survei merupakan bagian dari survei nasional Lembaga Pol-Tracking Institute yang bertajuk "Stagnasi Kepuasan Publik Terhadap Kinerja Pemerintah dan DPR". Survei ini memiliki *margin error* kurang lebih 2,19 persen, dengan tingkat kepercayaan 95 persen. Penarikan survei ini menggunakan metode *emultistage random sampling*.

Konstruk kinerja pada prinsipnya menjadi dua yaitu *contextual performance* dan *teks performance* (Motowidlo dan Van Scoter, 1994 dalam Irawan). Hal tersebut didasarkan pada pelaksanaan aspek prediksinya yaitu *control performance* dapat dilakukan pengukurannya lebih tepatnya pada aspek kepribadian sedangkan *teks performance* aspek pada pengalaman (Borman dan Motowidlo, 1993 dalam Irawan). Keduanya prinsip tersebut menjadi pendukung mewujudkan peningkatan efektivitas organisasi.

Kinerja anggota DPR disini menunjuk pada kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang anggota masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Menyoroti kebutuhan saat ini atas keputusan gerak cepat, kemampuan organisasi untuk menstimulasi kreativitas para anggota semakin penting. Beberapa organisasi percaya bahwa kreativitas merupakan benih-benih keberhasilan. *Scitor*, sebuah institusi terbaik kelima di Amerika memiliki misi institusi, yaitu bahwa mereka tidak hanya menghasilkan uang saja, namun berusaha juga untuk mengkapitalisasikan kreativitas individual anggotanya (Kreitner dan Kinicki, 2005:38). Hal itu berarti bahwa kreativitas anggota merupakan sumber terbesar bagi kemajuan suatu institusi.

Pentingnya suatu kinerja anggota dapat dilihat dari penelitian Deasy Amallia Rani (2007) dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan peluang untuk berkreasi pada karyawan desain PT Batik Danar Hadi Surakarta” dengan hasil penelitiannya bahwa Analisis regresi sederhana menunjukkan

seberapa besar hubungan antara iklim organisasi dengan peluang untuk berkreasi melalui  $r_{xy} = 0,611$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka peluang untuk berkreasi pada karyawan desain juga semakin tinggi. Tingkat signifikansi korelasi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan peluang berkreasi, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan peluang untuk berkreasi dapat diterima.

Penelitian lain dilakukan oleh Sri Purwati dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra International Yogyakarta”. Dari penelitian ini bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan salah satu hasil motivasi untuk berprestasi dan akan kekuasaan individu, memiliki kinerja yang tinggi.

Lebih lanjut penelitian lain juga dilakukan oleh Muchammad Inggit Prayugo (2013) dengan judul “Hubungan *Self Determination* terhadap kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang”. Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Self Determination* dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil koefisien  $r$  yang positif sebesar 0,600 dengan signifikansi  $(0,000) < 0,050$ . Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self determination* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan sebaliknya jika *self determination* rendah maka kinerja karyawan semakin rendah.

Menurut Robbins (1995) dalam Sutrisno (2010:24) iklim organisasi sama juga disebut budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Iklim organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para anggota organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Wijayanto (2003:133) mengatakan bahwa terbentuknya iklim yang mendorong terbentuknya sikap dan perilaku proaktif, kreatif dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk mengubah iklim organisasi menjadi lingkungan yang mendukung kreativitas dan inovasi.

Menurut Davis dan Newstrom (1996:21) Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para anggota melakukan pekerjaan mereka. Seperti udara dalam ruangan, iklim organisasi mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Pada akhirnya, iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Para anggota merasa bahwa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Kebanyakan mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para anggota ingin merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka.

Lingkungan sosial dan psikologis terdekat dari individu yang bersangkutan penting dalam mempertimbangkan bagaimana cara merangsang kreativitas di tempat kerja, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa iklim kerja dapat mendukung peluang anggota untuk berkreasi. Menurut Suharnan (2000:177) kreativitas

berasal dari komponen imajeri dan penalaran, motivasi intrinsik-ekstrinsik (motivasi) dan gaya berpikir analitik sinkretik serta lingkungan. Individu yang memiliki kemampuan imajeri sekaligus penalaran yang tinggi cenderung lebih kreatif daripada orang yang hanya memiliki salah satu kemampuan tersebut. Selanjutnya, Suharnan juga mengatakan bahwa kecenderungan kreativitas semakin tinggi pada orang-orang yang mempunyai motivasi intrinsik tinggi disertai pula oleh daya berpikir analitik sinkretik yang seimbang.

Iklm organisasi yang menyenangkan akan membuat anggota merasa senang untuk tinggal di dalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartikandari (2002:45) pada 45 orang anggota Dinas Pekerjaan Umum dan anggota Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hasil penelitian Kartikandari menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja anggota. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi anggota untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi.

Salah satu faktor iklim organisasi menurut Davis (1962:58) adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan anggota, maupun hubungan yang baik antar sesama anggota.

Dari realita-realita dan teori yang telah dipaparkan menunjukkan betapa pentingnya suatu iklim yang kuat guna meningkatkan kinerja anggota. Dengan demikian, ketika anggota memiliki suatu kepercayaan yang kuat terhadap budaya dalam organisasi, maka tingkat anggota kinerja meningkat.

Berdasarkan penjabaran diatas maka penulis ingin mengetahui bagaimana Hubungan iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan.

### **B. Rumusan Masalah**

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim organisasi di DPRD Kabupaten Pamekasan?
2. Bagaimana kinerja Anggota DPRD Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah ada hubungan antara Iklim organisasi dengan kinerja anggota DPRD Kabupaten Pamekasan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui iklim Organisasi di DPRD Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui kinerja anggota di DPRD Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja anggota di DPRD Kabupaten Pamekasan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis
  - a. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya

ilmiah (Sumbangan pada khazanah keilmuan psikologi kognitif).

- b. Memberikan gambaran mengenai sumber daya manusia (anggota) yang dimiliki, sehingga apabila menjadi kekuatan bagi sebuah organisasi.

## 2. Praktis

- a. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi institusi terkait.
- b. Dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan keilmuan khususnya psikologi industri dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
- c. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan DPRD dalam usaha meningkatkan kinerja anggotanya.

