

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

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)

Menurut Mener (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku

dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2006:4).

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 (Simmamora, 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. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam Prabu Mangkunegara (2007:13) yang merumuskan bahwa:

Human performace : *ability x motivation*

Motivation : *attitude x situation*

Ability : *knowlage x skill*

a) Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan anggota yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, *gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan maksimal

b) Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Herry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2007:14) kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

1. Faktor yang terdiri dari

- a) Kemampuan dan keahlian
- b) Latar belakang

- c) Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari dar:
- a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri:
- a) Sumber daya
 - b) Kepeminpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja anggota baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2007:15) kinerja individu dengan kata lain adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk menjalankan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007:15) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, anggota dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat anggota memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang anggota yang menganggap kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam individu sendiri. Misalnya motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan segala bentuk tugas yang dilakukannya. Sedangkan faktor

ekternal merupakan faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, misalnya iklim organisasi dan pola hubungan kerja antar anggota dalam sebuah institusi. Berdasarkan ulasan diatas dapat ditarik oleh peneliti sebagai alat ukur bagaimana kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) di Kabupaten Pamekasan.

3. Penilaian kerja

Penilai kerja dalam Sutrisno (2010:179) untuk mengetahui kinerja anggota diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernadin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan .
- b. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- c. *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan.
- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana anggota memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Robbins (1996), kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan system yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi anggota. Penilaian kerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para anggota dalam mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

4. Kinerja dalam pandangan Islam

Islam merupakan agama yang sangat komplit karena tidak hanya mengurus urusan yang vertical (*Hablum Minallah*) tetapi juga membahas hubungan yang horizontal (*Hablum Minannaas*). Oleh karena pandangan Islam tentang manusia sangat sempurna karena Islam sendiri melihat manusia secara utuh baik, dalam aspek psikologis, biologis, individu dan kelompok.

Manusia bekerja (*Ikhtiyar*) tentunya punya sasaran untuk mencapai rizki yang halal dan baik (*Halalan Toyyibah*) karena pada dasarnya manusia butuh hidup layak. Sehingga nantinya berimplikasi pada pemahaman terhadap nilai-nilai manusia sebagai bentuk pengejawantahan eksistensi manusia sebagai Wakil Tuhan di muka Bumi (*Kholifah Fill Ard*).

Manusia sendiri mempunyai tujuan hidup, berjuang menegakkan *Amar Ma'ruf Nahi Mugkar*. Misi kebenaran dalam pandangan Islam adalah kebaikan, produktifitas dan kasih sayang sesama manusia dan makhluk lainnya. Fitrah manusia berkeinginan suci dan secara kodrati cenderung kepada kebenaran (Hanief).

Kehidupan dinyatakan dalam kerja atau amal perbuatannya. Nilai-nilai tidak dapat dikatakan hidup berarti sebelum menyatakan diri dalam kegiatan yang kongkrit. Nilai hidup manusia tergantung kepada nilai kerjanya. Seorang manusia sejati (Insan Kamil) ialah yang kegiatan mental dan fisiknya merupakan suatu keseluruhan. Kerja jasmani dan rohani bukanlah dua kenyataan yang terpisah. Malahan dia tidak mengenal perbedaan antara kerja kesenangan. Kerja baginya adalah kesenggangan dan kesenangan ada dalam dan melalui kerja.

Firman Allah dalam Surat Al-Angkabut ayat 6 yaitu:



Artinya : Dan Barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam. (Departemen Agama RI 2007)

Penjelasan ayat diatas bahwa manusia yang berusaha merupakan manifestasi untuk dirinya sendiri yang merupakan pancaran langsung daripada kecenderungan yang suci yang murni. Suatu pekerjaan dilakukan karena keyakinan akan nilai pekerjaan itu sendiri bagi kebaikan dan kebenaran, bukan karena hendak memperoleh tujuan lain yang nilainya lebih rendah (Pamrih). Kerja yang ikhlas mengangkat nilai kemanusiaan pelakunya dan memberikannya kemanusiaan. Keikhlasan adalah kunci kebahagiaan hidup manusia, tidak ada kebahagiaan sejati tanpa keikhlasan dan keikhlasan selalu menimbulkan kebahagiaan. Hidup fitrah ialah bekerja secara ikhlas yang memancarkan dari hati nurani yang hanief atau suci.

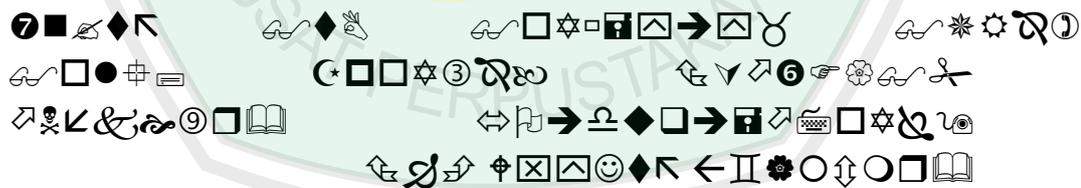
Penjelasan mengenai anjuran manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan juga diterangkan dalam surat Al-Baqoroh Ayat 148 yang berbunyi:



Artinya :Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Departemen Agama RI 2007)

Kandungan surat Al-Baqoroh Ayat 148 menjelaskan bahwa setiap umat harus menggunakan akal dan segenap kemampuan yang dimiliki untuk berlomba-lomba dalam kebajikan dan ketakwaan kepada Allah SWT. selain itu, Allah SWT juga menganjurkan umat Islam agar untuk tidak malas dalam meraih suatu kebaikan, baik yang diperuntukkan untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

Seperti firman Allah dalam surat Al-Kahfi ayat 7 yaitu:



Artinya : Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya. (Departemen Agama RI 2007)

Dari penjelasan ayat diatas bahwa Allah akan membalas setiap perbuatan manusia, apabila perbuatannya baik maka akan dibalas dengan kebaikan pula oleh Allah, begitupula halnya dengan kinerja dalam sebuah organisasi apabila kinerja bagus maka akan bagus pula organisasi tersebut.

B. Iklim Organisasi

1. 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.

Hepner dalam (Widiyanto, 1994) menyatakan bahwa tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasinya secara optimal. Iklim organisasi inilah yang dapat menciptakan suasana lingkungan internal yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi adalah persepsi anggota terhadap lingkungan organisasi dimana anggota melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Aspek Iklim Organisasi

Stringer dalam (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

a) Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa anggota diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi anggota dalam institusi.

b) Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota dalam melakukan pekerjaannya

dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami anggota dalam institusi.

c). Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan anggota bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d). Pengakuan

Perasaan anggota diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima anggota setelah menyelesaikan pekerjaan.

e). Dukungan

Merefleksikan perasaan anggota mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan beberapa faktor berikut ini, karena iklim organisasi dapat berdampak pada kreativitas serta kinerja anggota.

Untuk membangun iklim organisasi yang dapat menciptakan hubungan yang baik di antara individu, Davis (1962:58) memaparkan bahwa terdapat 4 faktor penting, yaitu:

a) Hubungan yang saling menguntungkan

Kunci dari konsep hubungan antar manusia adalah adanya hubungan yang saling menguntungkan antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan anggota, maupun hubungan yang baik antar sesama anggota. Anggota merasa apabila mereka memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, maka mereka akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.

b) Perbedaan antar individu

Pihak manajemen akan menghasilkan kepuasan kerja pada anggota jika mereka dapat memperlakukan anggotanya secara berbeda-beda, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki karakteristik masing-masing yang unik.

c) Motivasi

Semua perilaku manusia disebabkan oleh sesuatu hal. Suatu hal tersebut akan mengarahkan individu dalam berperilaku untuk menghasilkan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan mereka. Oleh karena itu, dengan adanya kepuasan kerja, maka baik anggota maupun pimpinan akan terpenuhi kebutuhannya masing-masing.

d) Martabat manusia

Martabat manusia merupakan etis dasar dalam menjalin hubungan antar manusia. Martabat manusia yang dirasakan oleh anggota tidak sepenuhnya diberikan oleh pihak manajemen, tetapi dihasilkan juga dari perasaan dalam diri anggota terhadap lingkungan organisasi yang sesuai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi, yaitu hubungan yang saling menguntungkan, perbedaan antar individu, motivasi, dan martabat manusia.

4. Iklim organisasi dalam pandangan Islam

Islam merupakan agama penyempurna bagi agama-agama sebelumnya yang didalamnya memuat berbagai aturan dalam setiap tindakan manusia termasuk didalamnya juga membahas mengenai organisasi supaya yang dikerjakan bisa bermanfaat.

Perjalanan manusia tidak bisa dipisahkan dari yang namanya organisasi oleh karena keberadaan organisasi sangat menentukan terhadap produktifitas manusia karena dengan kebaikan yang terorganisasi yang baik maka tercipta kebaikan pula sebaliknya apabila keburukan yang terorganisasi maka akan tercipta keburukan pula.

Oleh karenanya pembentukan iklim organisasi yang baik sangat dianjurkan dalam Islam sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat Qaaf ayat 32.



Artinya : Inilah yang dijanjikan kepadamu, (yaitu) kepada Setiap hamba yang selalu kembali (kepada Allah) lagi memelihara (semua peraturan-peraturan-Nya). (Departemen Agama RI 2007)

Pengertian surat diatas bahwa kita dituntut selalu kembali dan memelihara peraturan yang ada. Hal ini akan sungguh sangat luar biasa terhadap organisasi

apabila kita berjalan sesuai dengan standar operasional yang telah di tentukan dalam sebuah organisasi. Yang nantinya akan terwujud dtujuan organisasi tersebut.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran 103 yang berbunyi :



Artinya : Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (Departemen Agama RI 2007)

Makna yang terkandung dalam ayat tersebut di terapkan dalam kehidupan sehari-hari atau diterapkan dalam sebuah institusi tentunya mempunyai dampak yang sangat positif baik itu dalam tataran organisasinya maupun hubungan antar anggota dan pimpinan. karena akan menciptakan harmonisasi dan produktifitas kerja sehingga membawa organisasi tersebut dapat berkembang lebih baik.

Jika semua yang dilakukan anggota DPR sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang ada maka semuanya akan mudah dan tidak ada lagi korupsi, tindakan asusila dan semacamnya, bahkan lembaga tersebut akan menjadi lembaga yang benar-benar mewakili kepentingan rakyat.

C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan suatu 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.

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.

Melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa ada hubungan Iklim Organisasi dengan kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Thulik Kurnia Cahyadi dan Sus Budiharto (2008) dengan Judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan kepuasan Kerja Karyawan PT Krakatau Daya listrik Cilegon’ Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa ada hubungan positif yang sangat

signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian maka hipotesis di terima dan ditunjukkan dengan nilai $r = 0.759$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan.

Hepner dalam (Widiyanto, 1994) menyatakan bahwa tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasinya secara optimal. Iklim organisasi inilah yang dapat menciptakan suasana lingkungan internal yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

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.

Melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja (Siagian, 2002:188). juga mengatakan bahwa premis mendasar dalam pembahasan iklim organisasi ialah kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan iklim organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaanya meningkatkan produktifitas kerjanya yang nantinya akan menunjang kinerja anggota.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dapat diasumsikan bahwa hubungan iklim organisasi dengan kinerja ada hubungan yang positif hal ini

terbukti dengan adanya keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya sehingga mempengaruhi terhadap kinerja dalam suatu institusi.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga menguatkan dari hasil penelitian sebelumnya karena iklim organisasi juga sangat berhubungan dengan kinerja, hal ini terbukti dari hasil penerimaan subjek yang signifikan.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang sebenarnya harus masih diujikan secara empiris (Suryabrata, 2003:21). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

HA: Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja anggota,. Dimana semakin baik iklim organisasi disuatu institusi maka akan semakin baik tingkat kinerja anggotanya.