

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya produktivitas karyawan dalam suatu organisasi masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja selalu diarahkan bagaimana memanfaatkan dan melakukan kegiatan sesuatu yang mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya manusia dan material. Sedangkan dikatakan efektif jika pemanfaatan tepat sasaran dan tujuan yang hendak dicapai.

Seseorang dikatakan produktif jika menghasilkan output atau keluaran yang melebihi input atau standart yang telah ditentukan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari sumber tenaga kerja yang dipergunakan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan cita-cita dari setiap organisasi. Hal ini dikarenakan dengan produktivitas yang tinggi maka hasil yang hendak dicapai terpenuhi.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain sarana prasarana, kualitas sumber daya manusia dan lingkungan organisasi, baik lingkungan internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan individu yang berdedikasi tinggi, tanggung jawab dan profesional dalam melaksanakan tugas dan mampu memberikan sumbangan berarti bagi organisasi. Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, terkait dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, faktor iklim organisasi memegang peranan yang sangat penting.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, diarahkan terwujudnya kerjasama yang serasi. Dengan demikian, iklim organisasi dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik pada diri karyawan.

Dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif, maka karyawan akan senantiasa termotivasi untuk melakukan tugasnya secara optimal sehingga pencapaian kinerja sesuai dengan standart yang telah ditentukan. Penciptaan suasana kerja yang kondusif diciptakan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi. Untuk itu perlu diperhatikan sikap karyawan terhadap diri-sendiri, arus komunikasi yang berlangsung baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, tanggung jawab terhadap tugas, penghargaan terhadap sumber daya manusia serta imbalan dan sangsi yang diterapkan. Artinya pegawai yang ada dibentuk dengan budaya setempat sehingga karyawan yang ada didalamnya beraktivitas dengan budaya yang diciptakan bersama, sehingga faktor iklim

organisasi memegang peranan penting terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dalam mendukung kebangkitan Islam, Masjid perlu diposisikan sebagaimana fungsi dan perannya. Masjid dapat menjadi sentra aktivitas umat dalam memanfaatkan seluruh potensi dan sumber daya yang dimiliki untuk menuju dunia Islam yang lebih baik. Kebanyakan Masjid masih belum dikelola secara baik dengan sistem pengelolaan yang efektif dan efisien menuju pengamalan Islam secara *Kaffah*.

Sebelumnya telah umum dikenal dengan adanya pengurus Masjid baik yang terstruktur maupun tidak, hal ini bisa disebut dengan Ta'mir Masjid. Dengan adanya Ta'mir Masjid, maka masjid dapat berperan sebagaimana fungsinya. Kepengurusan atau organisasi yang ada perlu diperbaiki dengan melakukan reformasi kelembagaan yang mampu menghadapi perkembangan zaman. Hal ini tidak dapat ditunda lagi mengingat perkembangan zaman yang semakin cepat, akibat proses globalisasi. Perbaikan lembaga kemasjidan perlu dilakukan mengingat kompleksitas kebutuhan dakwah, keinginan untuk melibatkan seluruh umat dalam upaya-upaya memakmurkan Masjid dan kebutuhan dalam memenuhi kebangkitan Islam.

Dalam melaksanakan tugas tersebut kinerja pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Agung Kota Bangkalan dikatakan produktif jika keberadaan organisasi memberikan manfaat kepada masyarakat dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Hal ini dapat terwujud jika kondisi atau lingkungan kerja serta penciptaan suasana kerja terjalin secara harmonis. Oleh karena itu peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor iklim organisasi memegang peranan penting.

Pengurus Yayasan Ta'mir Masjid adalah penggerak organisasi dalam beraktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Gerak langkah pengurus yang terarah, terstruktur serta memiliki metode dalam setiap aktivitas yang dilakukan dan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi masih banyak pengurus yang menjalankan tugas dan wewenang yang telah ada belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ketua Yayasan dan karyawan yang bekerja sebagai pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Agung Kota Bangkalan pada tanggal 11 Oktober 2013, Yayasan Ta'mirul Masjid Agung Kota Bangkalan yang bergerak dibidang kepengurusan Masjid, dimana setiap karyawannya dituntut bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Karyawan bekerja dengan senang hati dan berusaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi, hal ini timbul karena karyawan merasa nyaman untuk bekerja di Yayasan tersebut, karyawan dapat berkolaborasi dengan sesama karyawan, atasan dan masyarakat yang ada di sekitar Yayasan dengan baik, hubungan yang baik ini menimbulkan pandangan yang baik juga dari karyawan, pandangan yang baik ini tidak terlepas dari peraturan yang telah dibuat Yayasan. Yayasan tersebut telah menyusun peraturan dengan baik agar terciptanya suasana pekerjaan yang baik juga dari karyawan, dan karyawan dapat mengetahui hak dan kewajiban mereka masing-masing tanpa adanya paksaan dari manapun, walaupun iklim organisasi pada Yayasan ini kurang baik dan Yayasan kurang memperhatikan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan, namun semangat kerja karyawan tetap tinggi meskipun tidak optimal, hal ini dikarenakan karyawan ingin mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh Yayasan.

Lemahnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah terstruktur yang diakibatkan dari pelaksanaan tugas yang kurang sesuai dengan tugas dan fungsinya, pemahaman terhadap struktur yang belum merata dikalangan pengurus, sehingga aktivitasnya bersifat pasif, kehangatan dan dukungan yang tercipta diantara pengurus selaras, sehingga antara pengurus yang satu dengan yang lain bekerja sama dengan baik, penghargaan dan sangsi yang diterapkan lebih didasarkan pada kedekatan daripada keadaan objektif, dan konflik yang ada sangat kecil serta resiko yang ada juga tidak begitu besar, dan kurangnya identitas organisasi dan loyalitas kelompok yang dimiliki pengurus, yang terus berkesinambungan sehingga membentuk iklim organisasi dan menurunkan produktivitas kerja dalam mencapai target yang ditentukan, sehingga mendorong peneliti untuk memilih judul skripsi “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PENGURUS YAYASAN TA’MIRUL MASJID AGUNG KOTA BANGKALAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka di dapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja Pengurus Yayasan Ta’mirul Masjid Agung Bangkalan?
2. Apakah dari dimensi iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, kehangatan dan dukungan, penghargaan dan sangsi, konflik, risiko, identitas organisasi dan loyalitas kelompok dimensi mana yang berpengaruh

dominan terhadap produktivitas kerja Pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Agung Kota bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja Pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Agung
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja Pengurus Yayasan Ta'mirul Masjid Agung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam rangka penyusunan skripsi ini diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis dalam mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja Pengurus di Yayasan Ta'mirul Masjid Agung Bangkalan.

2. Bagi instansi

Sebagai bahan informasi terhadap Penguruss yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

3. Bagi Masyarakat

Menambah manfaat tentang penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut penerapan teori-teori iklim organisasi dan produktivitas kerja.