

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dengan pendidikan, seseorang dapat memperoleh sejumlah pengetahuan dan keterampilan, untuk itu pembangunan bidang pendidikan bagian yang penting dalam rangka mengembangkan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menuju masyarakat yang mandiri.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan penggerak organisasi berfikir secara seksama yaitu bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar dimasyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal, diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan atau lembaga agar kelangsungan hidup atau operasionalnya terjamin. Individu dalam organisasi tentunya memiliki pedoman dalam tindakan. Tindakan tersebut pasti juga tertuju pada budaya organisasi. Budaya itu sendiri merupakan hal yang penting bagi organisasi atau lembaga, karena akan selalu berhubungan dengan keberlangsungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola dasar dalam penyampaian dalam nilai-nilai, keyakinan, perilaku dan anggapan yang diperoleh dalam kurun waktu para anggota organisasi. Organisasi juga mempunyai kepribadian yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

Glaser et al (jurnal Koesmono 2005:20) Budaya Organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbede-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbede-beda pula.

Sedangkan menurut Robbins (2006:28), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.

Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam bentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menentukan kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan diperlakukan ditempat itu dan asumsi atau kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi (Robbins, 2006:47)

nilai-nilai merupakan cara berfikir atau cara merespon seseorang terhadap lingkungannya, yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah perilaku di ajurkan atau tidak. Nilai-nilai tersebut mempengaruhi persepsi dan perilaku seseorang sehingga setiap masalah dalam pekerjaan akan dilihat kerangka pikir berdasarkan nilai-nilai sebagai acuan.

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Menurut Sondang P Siagian organisasi yaitu setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan, dalam ikatan nama terdapat seseorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/ sekelompok orang yang disebut bawahan.

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa organisasi merupakan interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Tujuan bersama merupakan kesepakatan dari tujuan masing-masing individu yang ada dalam organisasi. Dan dalam upaya pencapaian tujuan bersama memerlukan pembagian peran dan fungsi pada tiap-tiap individu didalam sebuah organisasi.

Terkait dengan masalah budaya organisasi yang telah dipaparkan diatas maka masalah motivasi kerja pegawai juga merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Suatu organisasi baik organisasi besar maupun kecil tidak terlepas dari faktor manusia sebagai sumber daya manusia yang dimiliki lembaga. Budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan keterampilannya karena didukung oleh suasana kerja yang baik sehingga pegawai akan bekerja dengan maksimal. Budaya organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, sikap, perilaku, serta persepsi karyawan kepada organisasi dimana bekerja. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang menjadi pegangan bagi mereka yang terlibat di dalam suatu organisasi, yang dapat dijadikan sebagai faktor pembeda terhadap organisasi lainnya, selain menjadi acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku anggota organisasi dalam interaksi antar anggota organisasi dan interaksi dengan organisasi yang lainnya. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang dan dalam diri manusia yang mengaktifkan tugas-tugas dalam lingkup pekerjaannya. Budaya organisasi yang sifatnya dapat dikelola dan berubah kemungkinan setiap individu mengubah perilaku lama menjadi perilaku baru dan budaya organisasi yang positif akan mendorong seseorang untuk termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Dengan demikian bahwa semakin kuat budaya organisasi di sebuah organisasi maka akan semakin kuat pula motivasi kerjanya.

Motivasi merupakan dorongan, rangsangan, pengaruh atau stimulus seorang individu ke individu lainnya, sehingga orang yang diberi motivasi tersebut mengikuti atau melaksanakan apa yang dimotivasikan secara kritis, rasional dan bertanggung jawab.

Menurut Siagian (2000:23), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Pernyataan diatas menunjukkan bahwa organisasi seorang pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar bawahannya terdorong untuk berkontribusi langsung dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan perusahaan atau lembaga.

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada keberhasilan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, membangun motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Untuk menumbuhkan motivasi kerja pegawai, perlu dikembangkan suatu organisasi yang kondusif.

Secara empirik, motivasi kerja pegawai dilingkungan Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh tugas dan tanggung jawabnya. Mengingat beratnya tugas dan tanggung jawab di lembaga tersebut, perlu diupayakan budaya organisasi yang dapat mendukung dan memotivasi para pegawainya.

Adapun permasalahan yang terdapat di lingkungan BPPTKPK diantaranya yaitu budaya organisasi yang kurang baik seperti hak-hak pegawai yang kurang diperhatikan, kurangnya komunikasi baik secara vertical maupun horizontal, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak sehat karena kurang disiplinnya para pegawai, dan penyelenggaraan diklat di lembaga tersebut kurang berjalan dengan baik karena pihak lembaga menunggu dana cair dari pemerintah yang lamban sehingga menimbulkan motivasi yang menurun. Timbulnya beberapa

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

permasalahan yang terdapat dalam organisasi tersebut maka pegawai menjadi malas, bekerja sekehendak hati, kurangnya disiplin kerja, dan tidak berusaha bekerja lebih baik. Berdasarkan permasalahan yang timbul dilembaga BPPTKPK maka penciptaan budaya organisasi yang kuat akan memotivasi secara internal para pegawai untuk bekerja lebih produktif. Disamping itu dengan menerapkan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan peluang yang besar bagi seluruh pegawai dalam mengembangkan potensi diri sehingga akan bekerja lebih baik, dengan budaya organisasi ini memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku pegawai karena tingginya tingkat kebersamaan, dan budaya organisasi ini memberikan kesetiaan dan komitmen.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, penulis bermaksud melakukan penelitian ini dengan berjudul **“Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Organisasi merupakan satu wadah atau satu tempat bagi individu yang tergabung dan terikat dalam melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi. Dalam aktivitas organisasi, individu sebagai sumber daya organisasi menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Penciptaan budaya organisasi yang kuat akan memotivasi secara internal para pegawai untuk bekerja lebih produktif. Disamping itu dengan menerapkan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan peluang yang besar bagi seluruh pegawai dalam mengembangkan potensi diri

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

sehingga akan bekerja lebih baik, dengan budaya organisasi ini memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas yang diberikan oleh organisasi.

2. Perumusan Masalah

Mengacu kepada permasalahan pokok maka permasalahan penelitian secara rinci di jabarkan ke dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian ini pun mempunyai tujuan agar mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang bisa dijadikan pedoman, maka penelitian ini dikategorikn menjadi 2 tujuan, sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuannya penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan informasi yang jelas dan akurat mengenai seberapa besar pengaruhbudaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

- a. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas tentang kondisi budaya organisasi di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- b. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- c. Untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas tentang seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara konseptual hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk mengembangkan teori-teori manajemen yang didasarkan pada upaya mengembangkan konsep budaya organisasi dan motivasi kinerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja sebagaimana yang dikehendaki oleh para ahli tentang konsep manajemen yang mengedepankan prinsip dan nilai-nilai organisasi secara utuh. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan dapat merumuskan konsep budaya organisasi dan motivasi kerja dalam organisasi yang dapat dijadikan landasan operasional bagi para pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara rinci hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi pihak lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan pegawai dilapangan mengenai

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan motivasi pegawai.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami budaya organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara atau suatu langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan, mengorganisasikan, menganalisis serta menginterpretasikan data. Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang telah di rumuskan maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang di tunjang oleh studi kepustakaan.

- a. Penelitian deskriptif adalah melaksanakan penelitian dengan cara menganalisis kejadian atau peristiwa yang terjadi sekarang sehingga mampu memberikan gambaran mengenai hal-hal yang diteliti tersebut.
- b. Penelitian kuantitatif dilihat dari jenis datanya adalah penelitian yang datanya bersifat numerik, yaitu data yang berhubungan dengan angka.
- c. Studi kepustakaan yaitu untuk memperoleh gambaran yang jelas sebagai landasan yang digunakan untuk menganalisis masalah yang diteliti, maka diperlukan studi kepustakaan atau bibliografis, yaitu menelaah sejumlah bahan pustaka yang sesuai.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

5032/UN40/HK/2012 yang dikemas dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2012” sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, Metode Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Dalam bab ini berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III menguraikan mengenai Metode Penelitian. Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV menguraikan mengenai Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V menguraikan mengenai Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.

Nita Rahayu, 2013

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Balai Pelatihan Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kejuruan (BPPTKPK) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat