

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial, yang tidak dapat hidup sendiri, ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam upaya memenuhi kebutuhannya ataupun sebaliknya, sehingga demi memenuhi kebutuhannya maka manusia membentuk suatu kumpulan-kumpulan dari setiap individu yang kemusian dibentuklah melalui suatu organisasi. Dengan dibentuknya organisasi ini diharapkan setidaknya bisa sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, organisasi diharapkan bisa mengumpulkan sumber dan potensi dari setiap individu dalam upaya memenuhi kebutuhannya, baik dalam segi ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional. Dalam hal ini organisasi menunjukan sebagai wadah untuk dapat saling berinteraksi dan bekerja sama bagi para anggotanya dalam pencapaian tujuan bersama.

Organisasi dapat diartikan sebagai wadah sekumpulan orang yang melakukan kerjasama dengan saling memiliki keterkaitan guna mencapai tujuan bersama. Organisasi di dalamnya memiliki keterkaitan guna mencapai tujuan bersama. Organisasi di dalamnya memiliki komponen-komponen sumber daya yang diikat melalui sistem kerja sehingga menimbulkan suatu rangkaian kerja yang terarah dan

terprogram. Setiap komponen saling berperan dalam sistem kerja yang sesuai dengan peran dan fungsi yang dimilikinya dan kemudian saling mempengaruhi dan menunjang antara satu dengan yang lainnya. Dari penjelasan tersebut diperjelas dengan pandangan dari Sondang P. Siagian (1999:9) yang mengemukakan mengenai karakteristik organisasi yaitu :

1. Organisasi dipandang merupakan penggambaran jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal serta tergambar pada kontak-kontak kedudukan dan jabatan yang diduduki orang-orang.
2. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hierarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara garis wewenang dan tanggung jawab.
3. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang strukturnya relatif bersifat permanen tanpa menutupi kemungkinan terjadinya re-organisasi apabila hal itu dipandang perlu baik demi pencapaian laju usaha, pencapaian tujuan maupun dalam usaha peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja.

Dari penjelasan diatas menekankan organisasi dipandang sebagai jaringan hubungan kerja yang dimiliki oleh tiap anggota dengan rangkaian hirarki kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas garis wewenang dan tanggung jawab. Lebih lanjut organisasi dipandang sebagai alat yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan

kumpulan sumber daya dan mekanisme kerja yang melakukan proses dalam pencapaian tujuan.

Salah satu sumber daya dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi dimana sumber daya manusia merupakan penggerak bagi sumber daya yang lain serta mekanisme kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, keberadaanya harus mendapatkan perhatian supaya mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi.

Optimalisasi dan pemberdayaan sumber daya manusia akan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh karyawan secara pribadi jika kondisi yang tercipta di lingkungan organisasi tempatnya ia bekerja dirasakan nyaman. Suasana kondusif akan tumbuh dengan adanya hubungan kerjasama yang baik diantarapara personilnya dan keadaan ini disebut juga dengan iklim organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi pegawai sehingga para pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kata lain, pegawai dalam suatu lembaga akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin sehingga akan menimbulkan tercapainya kepuasan dalam dirinya yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan motivasi kerja pegawai.

Menurut Siagian (2002) mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Hal ini sejalan dengan ungkapan Samsudin (2005) mengenai pengertian dari motivasi yaitu :

” Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.”

Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Keberadaan iklim organisasi yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Organisasi merupakan suatu sistem kerja yang didalamnya memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses atau aktivitas. Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi atau sering disebut sebagai iklim organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang dirasakan oleh tiap pegawai dalam

melakukan suatu aktivitas kerja. Jadi jelas iklim kerja terkait dengan kondisi dan suasana organisasi yang merupakan dampak yang ditimbulkan dari keberadaan komponen organisasi, baik berupa material maupun non material sehingga menghasilkan suatu bentuk dan warna kehidupan tersendiri.

Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Arti interaksi yang dimaksud adalah adanya hubungan antara atasan dengan bawahan serta bawahan dengan bawahan lainnya. Hal ini terjadi dalam proses interaksi adalah adanya suatu komunikasi yang dijadikan sebagai media untuk menyampaikan pesan sehingga ada hubungan atau respon dari yang menerima informasi.

Iklim organisasi adalah kepribadian suatu organisasi berdasarkan cara pandang anggota organisasi tersebut. Beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja organisasi ini adalah pertama, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan atau dipercayai oleh anggota organisasi. Bila organisasi telah biasa dengan otoritas tinggi dari atasan maka tindakan para anggota organisasi akan berdasarkan iklim seperti itu. Kedua, hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan.

Iklm merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam organisasi yang meliputi pimpinan puncak(top manajer), middle manajer, para supervisor atau low manajer serta staf atau karyawan organisasi. Iklm organisasi itu pada akhirnya akan meningkatkan pada motivasi kerja (kinerja) para pegawai yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya.

Begitupun dengan lingkungan kerja yang ada di dalam Lembaga PUSDIKMIN POLRI, yang menyatakan bahwa banyaknya individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi dengan latar belakang yang berbeda dan proses suatu sistem kerja yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kegiatan kerjasama dan tata nilai yang membentuk suatu proses atau aktivitas. Kegiatan organisasi yang didalamnya memiliki interaksi seluruh komponen akan membentuk suatu kondisi yang disebut sebagai iklim organisasi.

Lembaga PUSDIKMIN POLRI ini merupakan salah satu lembaga yang memberikan kontribusi bagi Kepolisian Republik Indonesia dengan mencetak kader-kader yang potensial dan SDM yang handal dalam pengembangan para anggota POLRI, berbeda dengan pemerintahan lainnya bahwasanya PUSDIKMIN ini lebih cenderung dalam pengaturan dan pembentukan para pegawainya agar memiliki suatu acuan atau berciri khas pada sistem militer.

Perilaku atau karakteristik pegawai yang dibentuk dalam suatu lingkungan yang berciri khas ini akan membentuk suatu iklim organisasi yang ada di lembaga tersebut. Iklim yang ada di sana akan membentuk perilaku para pegawai dengan disiplin yang tinggi, otoritas yang kuat dari pimpinan, bertanggungjawab, serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya baik untuk pengabdian kepada lembaga, masyarakat serta bangsa dan negara.

Mengingat betapa mulia dan luhurnya tugas yang diemban oleh Lembaga Diklat ini, maka pembenahan untuk setiap unsur yang terkait termasuk pegawai dan kondisi dari lembaga haruslah mendapat perhatian yang ekstra. Seperti halnya keadaan dari organisasi itu sendiri haruslah merupakan organisasi yang bersih, dalam arti bahwa organisasi harus bisa menciptakan suatu iklim atau kondisi yang mendukung dan yaman bagi para pegawainya, baik itu dilihat dari kondisi internal, kondisi eksternal, kondisi organisasional, interaksi serta semangat kelompok yang terjadi diantara para pegawai ataupun antara atasan dengan bawahan untuk menjadikan pegawai dapat merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan baik sehingga akan memberikan kontribusi yang baik pada kinerjanya.

Dengan iklim organisasi yang terbentuk oleh lembaga PUSDIKMIN yang mengarah pada keadaan lingkungan yang berdisiplin tinggi serta dedikasi terhadap pekerjaannya, ini akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya apakah akan berdampak positif atau berdampak negatif.

B.Rumusan Masalah

Adapun pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlampaui luas ruang lingkupnya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti, maka masalah itu diuraikan keadaan bentuk-bentuk pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai iklim organisasi di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)?
2. Bagaimana gambaran mengenai motivasi kerja di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN)?

C.Tujuan Penelitian

Agar peneliti ini mempunyai arah yang jelas dan tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

a. Tujuan umum

Penelitian ini untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

b. Tujuan khusus

Adapun secara khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim organisasi di lingkungan pusat pendidikan administrasi lembaga diklat POLRI (PUSDIKMIN).
2. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai motivasi kerja di lingkungan pusat pendidikan administrasi lembaga diklat POLRI (PUSDIKMIN).
3. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja di lingkungan pusat pendidikan administrasi lembaga diklat POLRI (PUSDIKMIN)

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung bagi lokasi penelitian khususnya serta bagi peneliti sendiri antara lain:

- 1) Peneliti dapat meningkatkan wawasan serta pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan yang mengkaji secara konseptual dan praktis dalam keilmuan Perilaku Organisasi.
- 2) Melalui hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi lembaga, agar mampu mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja organisasi melalui penataan iklim organisasi.
- 3) Melalui hasil penelitian memberikan penguatan dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.

E. anggapan dasar

Asumsi dasar merupakan titik tolak pemikiran di dalam penelitian yang keberadaannya tidak diragukan lagi. Anggapan dasar ini menjadikan titik pangkal dimana tidak lagi menjadi keraguan bagi penulis. Adapun yang menjadi menjadi asumsi dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Iklim organisasi merupakan kondisi dan suasana kerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari sebagai perilaku individu dengan komponen seta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.
2. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

3. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dalam hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi dan prestasi kerja (Handoko, 1989:194).
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

F. Hipotesis

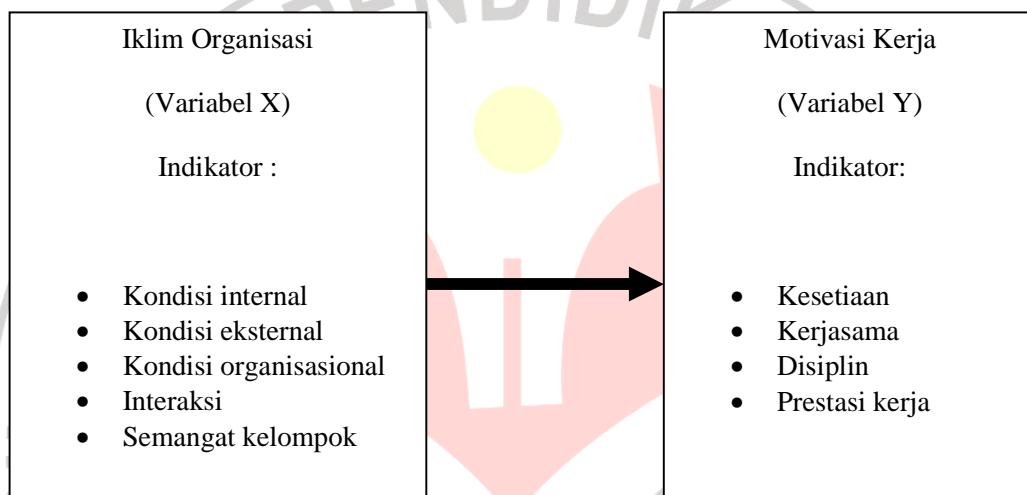
Hipotesis penelitian menurut Sudjana (1996:219) adalah "Perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan menuntut atau mengarahkan penelitian selanjutnya".

Berdasarkan pendapat tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :” Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Dari Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

Berdasarkan hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa iklim organisasi (variabel x) merupakan variabel bebas artinya tidak tergantung atau mempengaruhi oleh variabel lain, sedangkan motivasi (variabel y) merupakan variabel terikat yang dipengaruhi dan ditentukan oleh variabel terikat. Oleh sebab itu tinggi, rendah, cukup, sedang atau rendah sekali motivasi kerja yang ada di Pusat Pendidikan Administrasi POLRI sangat ditentukan oleh iklim organisasi di lembaga

tersebut. Artinya jika iklim organisasi yang diciptakan di sana dengan baik maka akan baik pula pada motivasi para pegawai di lembaga tersebut.

Untuk memudahkan dalam penelitian ini maka disusun suatu kerangka berpikir yang menjadi pedoman dalam proses penelitian yaitu :



Hubungan Antara variabel X dan Y

Keterangan :

Variabel X : Iklim Organisasi

Variabel Y : Motivasi Kerja

—————> : Hubungan variabel X dengan variabel Y

G. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian adalah upaya untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Disamping untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif.

Keberhasilan suatu penelitian akan tergantung dari metode yang digunakan oleh peneliti. Oleh karena itu, metode penelitian harus sesuai dengan permasalahan yang ada. Mengenai metode penelitian ini" Surakhmad (1993:31) mengemukakan bahwa:

Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis, dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidikan memperhitungkan kewajibannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta dari situasi penyelidikan.

Berdasarkan apa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang ditunjang oleh studi kepustakaan. Penelitian kuantitatif dilihat dari jenis datanya adalah penelitian yang data penelitiannya bersifat numerik, yaitu data yang berhubungan dengan angka-angka.

2. Teknik Penggalan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dalam usaha pemecahan masalah penelitian. Adapun dalam pengumpulan data tersebut untuk memperoleh data diperlukan teknik-teknik tertentu, sehingga data yang diharapkan dapat terkumpul dan benar-benar relevan dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hermawan Wasito (1995:69), bahwa:

Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian. Data yang terkumpul akan digunakan sebagai bahasa analisis dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan sistematis, terarah, dan sesuai dengan masalah penelitian.

Telah dijelaskan hal tersebut bahwa dalam teknik pengumpulan data erat hubungannya dengan masalah penelitian yang akan dipecahkan. Oleh karena itu, pemilihan teknik perlu diperhatikan. Dalam penelitian, penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang tepat (sesuai) dapat membantu pencapaian hasil (pemecahan masalah).

3. Prosedur Pengolahan Data

Mengolah data adalah salah satu langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Langkah ini dilakukan agar data yang telah terkumpul mempunyai arti dan dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai suatu jawaban dari permasalahan yang diteliti.

H. Lokasi, Populasi Dan Sampel Penelitian

Langkah-langkah pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:57) yang mengemukakan bahwa: “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah manusia, yaitu personil atau pegawai di lingkungan Pusat Pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI (PUSDIKMIN).

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dengan menggunakan cara tertentu yang dianggap mewakili seluruh populasi itu. Sugiyono (2005:91) berpendapat bahwa sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam pengambilan sampel, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh peneliti untuk mengambil sampel. Ini ditujukan untuk kelancaran dan kemudahan dalam pengambilan sampel dan juga pada proses pengolahan data.