

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi saat ini berkembang dengan sangat cepat sehingga tidak ada bidang-bidang kehidupan yang belum terjamah olehnya, di mulai dari sektor rumah tangga, sampai dengan antariksa. Seiring dengan globalisasi setiap Negara akan berkompetisi agar dapat tetap hidup mempertahankan kelangsungan negaranya. Begitu pun dengan Negara Indonesia masyarakat di Indonesia di tuntut untuk dapat bersaing baik dalam teknologi maupun manajemen pendidikan, bisnis dan pemerintahan agar dapat menghasilkan karya yang bermutu unggul. Hasil kerja karya yang bermutu unggul dapat terwujud jika di dukung oleh sumber daya manusia yang bermutu unggul. Kekuatan sumber daya manusia ini akan berarti dengan adanya budaya organisasi.

Gagasan memandang organisasi sebagai budaya merupakan fenomena yang relative baru. Budaya organisasi merupakan pola dasar dalam penyampaian nilai-nilai, keyakinan, perilaku dan anggapan yang di peroleh dalam suatu kurun waktu para anggota organisasi. Organisasi juga mempunyai kepribadian yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Secara khusus J.L Parpak (1993 : 62) menyatakan bahwa budaya organisasi itu terdiri dari sistem nilai dan falsafah yang dianut bersama dan

diperoleh serta dijalankan secara konsisten oleh pimpinan. Stephen P. Robbins mendefinisikan "Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi-organisasi itu". Selain itu, Robbins juga memberikan karakteristik utama yang menjadi pembeda organisasi. Karakteristik-karakteristik itu adalah: (1) Inovasi dan pengambilan resiko, (2) Perhatian kerincian, (3) Orientasi orang, (4) Orientasi hasil, (5) Orientasi tim, (6) Keagresifan, dan (7) Kemantapan

Budaya organisasi dapat dikatakan juga sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menentukan kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan diperlakukan di tempat itu dan asumsi atau kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi (Robbins,1994:479)

Dapat di katakan bahwa budaya organisasi memberikan pola atau cara-cara berfikir, merasa dan menanggapi untuk menuntut para peserta organisasi dalam mengambil keputusan dan dalam kegiatan-kegiatan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dan kohesip akan memotivasi secara internal para anggota suatu organisasi untuk bekerja lebih produktif, disiplin, rasa suka dan perilakunya.

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

nilai-nilai sebagai acuan. Kerangka budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi inilah yang harus dicari dan disesuaikan kalau organisasi ingin berhasil dalam persaingan saat ini. Peter dan Waterman (Gibson) yang dikutip oleh Arif Rahman (1997:2) menyatakan bahwa kebudayaan itu dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi yang efektif. Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Makin banyak anggota suatu organisasi menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkat kepentingan dan merasa sangat terikat pada organisasi maka makin kuat budaya tersebut.

Menurut Wahjosumidjo (2003:59) organisasi diadakan akibat keterbatasan kemampuan individu baik secara fisik maupun mental. Scott's (Wahjosumidjo, 2003:59) menyatakan bahwa organisasi diidentifikasi sebagai hal yang bersifat kolektif, dibentuk untuk mencapai sasaran spesifik. Melalui organisasi, setiap individu berharap dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara lebih mudah, efektif dan efisien. Hal tersebut sesuai dengan definisi organisasi yang dinyatakan oleh Siagian (2003:3) berikut:

Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama, serta 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 dari minimal dua orang guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Tujuan bersama merupakan kristalisasi dari tujuan masing-masing

individu yang ada dalam organisasi tersebut. Dan upaya pencapaian tujuan bersama memerlukan pembagian peran dan fungsi dari tiap-tiap individu yang ada dalam organisasi.

Terkait dengan fungsi dari individu yang ada dalam suatu organisasi, Griffiths (Gaffar dan Irianto, 1997:1) menyatakan: "organisasi sebagai kumpulan orang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan dikoordinasikan dengan sebuah tugas atau lebih yang dapat diselesaikan". Pandangan yang lebih luas mengenai organisasi diungkapkan oleh Siagian (1999:9). Ia menguraikan berbagai organisasi dari berbagai sudut pandang berikut:

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 jelas garis wewenang dan tanggung jawab.
3. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang strukturnya relatif bersifat permanen tanpa menutup kemungkinan terjadinya reorganisasi apabila hal itu dipandang perlu baik demi pencapaian laju usaha, pencapaian tujuan maupun dalam usaha peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktifitas kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, organisasi dapat dianalisis dari tiga sudut pandang. *Pertama*, organisasi dapat dipandang sebagai jaringan hubungan kerja antara orang-orang yang ada didalamnya. Hubungan kerja ini bersifat formal dan berdasarkan pada kedudukan, peran atau fungsi dari masing-masing orang yang ada didalam organisasi. *Kedua*, organisasi dapat dipandang secara hierarkis, artinya dalam organisasi terdapat hierarki antara individu-individu yang ada didalamnya. Hierarki tersebut dapat menggambarkan kedudukan seseorang dalam suatu organisasi lengkap dengan kewenangan dan

tanggung jawabnya. *Ketiga*, organisasi dapat dipandang sebagai alat pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik, diharapkan akan tercapai tujuan secara efektif.

Organisasi memiliki komponen-komponen sumberdaya yang diikat melalui system kerja sehingga menimbulkan suatu susunan kerja yang terarah dan tersusun rapi. Setiap komponen memiliki peran dan fungsi masing-masing dan secara keseluruhan membentuk system kerja organisasi. Sebagai system, setiap komponen tersebut sering berinteraksi dan berinterelasi. Salah satu komponen penting dari system organisasi adalah sumber daya manusia. Interaksi dan interelasi antara komponen sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya dan antar individu yang ada dalam organisasi akan menciptakan situasi atau kondisi tertentu. Interaksi dan interelasi antar individu dalam organisasi akan membentuk iklim organisasi.

Sejalan dengan masalah budaya organisasi tadi maka masalah motivasi kerja juga merupakan hal yang menarik untuk di kaji.

Motivasi Kerja adalah usaha-usaha yang di lakukan oleh seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dan di pengaruhi oleh berbagai factor yang mempengaruhi besar kecilnya usaha tersebut.

Rivai (2004:456-457) mengemukakan bahwa motivasi timbul penyebab awalnya dikarenakan adanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi atau tidak terpuaskan (*unsatisfied need*). Dengan tidak terpenuhi kebutuhan tersebut, maka timbulah ketegangan terhadap organisasi. Dengan timbulnya ketegangan yang mengganggu organisasi, maka mulailah faktor eksternal yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menggerakkan (*drives*) orang-orang yang dipimpinya sesuai dengan kepribadian organisasi. Dimana yang

dimaksud dengan kepribadian organisasi ini menurut Davis (Djarmiko,2002:73) adalah budaya organisasi.

Definisi lain dikemukakan oleh Kartini (Sandra, 2006:49) yang mengartikan motivasi kerja sebagai usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi besar kecilnya usaha tersebut. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, Indrajaya (2002:83) menyatakan: "secara umum faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada dua faktor, yaitu faktor *internal* (motivasional) dan faktor *eksternal* (lingkungan), sehingga organisasi dituntut untuk mampu menciptakan faktor-faktor pendukung timbulnya motivasi kerja yang tinggi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien". Lebih lanjut Djarmiko (2004:71) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi:

1. Struktur organisasi
2. Iklim kepemimpinan
3. Efisiensi organisasi
4. Kebijakan personalia
5. Komunikasi.

Membangun motivasi kerja para pegawai merupakan keniscayaan. 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 suasana organisasi yang kondusif.

Secara empirik, motivasi kerja pegawai di lingkungan SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka dipengaruhi oleh tugas dan tanggung jawabnya. Kedua aspek tersebut mendapat perhatian dari pihak sekolah dengan memberikan stimulus guna meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Mengingat beratnya tugas yang dipercayakan pada lembaga tersebut, perlu diupayakan budaya organisasi yang dapat mendukung dan memotivasi para pegawainya. Setelah budaya organisasi ini terbentuk dalam lingkungan organisasi ini dirasakan baik, maka secara otomatis akan membawa dampak yang positif bagi para pegawainya, dimana mereka akan bekerja lebih bersemangat lagi dalam rangka meningkatkan atau memajukan organisasinya.

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai, penulis bermaksud mengadakan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup, pembatasan bidang dan penelaahan variabel penelitian. Mohammad Ali (1999:36) menyatakan: " Rumusan masalah pada hakikatnya adalah generalisasi deskriptif rumusan ruang lingkup masalah, pembatasan dimensi dan analisis variabel yang tercakup didalamnya".

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja tidak dengan sendirinya berproses menghasilkan keluaran yang di harapkan, sangat di pengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah tingkat pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, kemampuan mengembangkan diri dan etos kerja. Sedangkan faktor internal yaitu tingkat penghasilan, kondisi keluarga, fasilitas iklim kerja, hubungan antara manusia, kepemimpinan dan lingkungan

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka di rumuskan masalah penelitian ini kedalam bentuk pertanyaan pokok sebagai berikut "*Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka*".

Mengacu kepada permasalahan pokok di atas maka permasalahan penelitian secara rinci di jabarkan kedalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondisi budaya organisasi pada SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai di SMK Negeri Palasah Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang aktual dan jelas mengenai budaya organisasi dalam kaitannya dengan motivasi kerja

Tujuan khusus

1. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi budaya organisasi di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi motivasi kerja pegawai di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka.

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 kerja 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 formula mengenai konsep budaya organisasi dan motivasi kerja dalam organisasi yang dapat di jadikan landasan operasional bagi para pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran kepada pihak terkait terhadap aspek-aspek:

(a). upaya pemberdayaan manajemen; (b) penerapan fungsi manajemen yang strategis untuk pemberdayaannya; (c) gambaran administrator yang berpotensi dalam mengembangkan manajemen; (d) kinerja manajemen yang efektif dan efisiensi kearah pengembangan yang diharapkan. kualitas kinerja di sekolah ada dalam kualifikasi sangat baik.

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

- a. Sebagai bahan renungan atau refleksi bagi para pegawai di sekolah untuk selalu membenahi diri dan sebagai landasan pijak dalam segala aktivitasnya sehingga dapat mengena pada pencapaian tujuan lembaga
- b. Memberi umpan balik (*feed back*) bagi para pegawai dan pimpinan organisasi dalam merumuskan prioritas program pembelajaran yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya peserta didik
- c. Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti khususnya dalam ilmu administrasi pendidikan
- d. Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan masukan yang berarti bagi para pegawai yang ada di sekolah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat serta motivasi yang baik dan dapat menguatkan kinerja para pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- e. Dapat menunjukkan seberapa besar hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja ini disekolah.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran dalam mengembangkan pemikiran tentang permasalahan yang akan diteliti, yang dapat mengarahkan kepada solusi permasalahan dan memberikan sederetan asumsi kuat mengenai kedudukan permasalahan. Menurut Winarno Surakhmad dalam Suharsimi Arikunto (1998:60) mengemukakan bahwa: “Anggapan dasar atau postulat adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang menjadi anggapan dasar pada penelitian ini adalah:

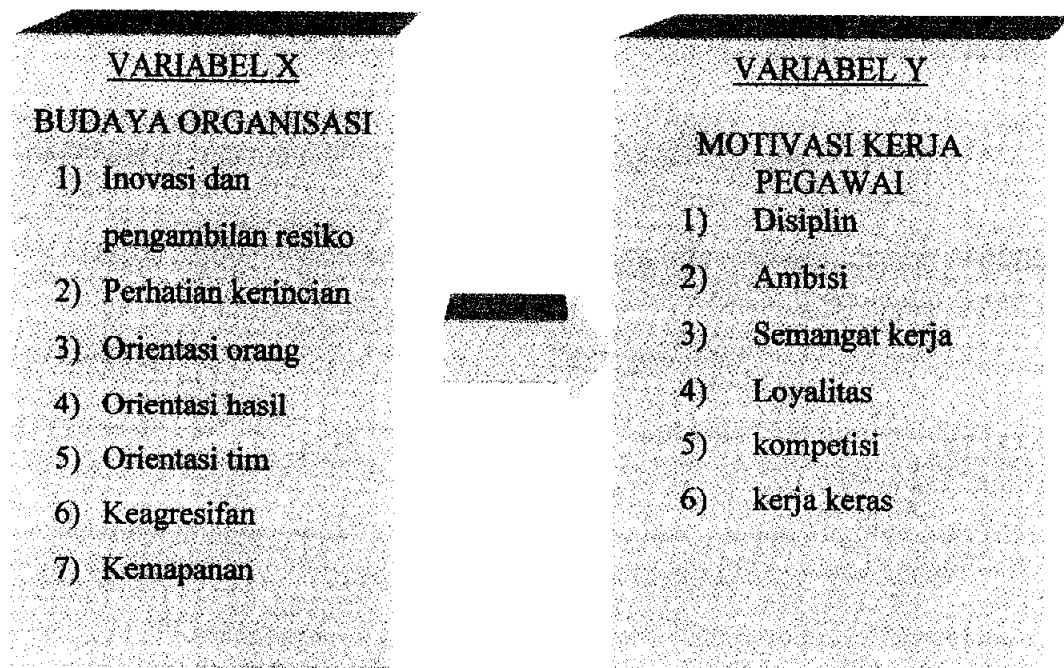
- a. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.
- b. Motivasi kerja pegawai merupakan keseluruhan motif yang menjadi dorongan atau rangsangan bagi pegawai yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal
- c. Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menunjang upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu di tingkatkan secara lebih optimal

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang di teliti dan masih perlu di buktikan kebenarannya. Winarko Surakhmad (1988:39) mengemukakan bahwa: 'Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap sesuatu soal yang dimaksud sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban sebenarnya'.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah: **Terdapat Pengaruh Yang Positif Antara Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka**

Secara sistematis hubungan variabelnya dapat di gambarkan sebagai berikut:




Gambar 1.1
Skema Hipotesis Penelitian

Keterangan:

Variabel X : Budaya Organisasi

Variabel y : Motivasi Kerja

 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman yang terdapat dalam judul, peneliti menjelaskan pengertian yang terkandung dalam judul tersebut, sehingga akan tercipta keseragaman landasan berpikir antara peneliti dengan pembaca.

Adapun definisi operasional judul penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut
2. Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.
3. Organisasi adalah suatu kebersamaan dan interaksi serta saling ketergantungan individu-individu yang bekerja kearah tujuan yang bersifat umum dan hubungan kerjasamanya telah diatur sesuai dengan struktur yang telah ditentukan.

4. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
5. Motivasi Kerja adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempengaruhi besar kecilnya usaha tersebut.
6. Berdasarkan berbagai uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi system dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan perinsip-perinsip tersebut. Sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan

H. Metode Penelitian

Suatu penelitian akan berjalan dengan lancar jika menggunakan metode penelitian. Demikian halnya dengan penelitian ini, juga menggunakan suatu metode. Metode penelitian merupakan suatu cara atau langkah yang ditempuh dalam mengumpulkan, mengorganisasikan,

menganalisis serta menginterpretasikan data. Hal ini sejalan dengan apa yang di kemukakan oleh Winarno Surakhmad (1994:140) bahwa:

Metode merupakan suatu cara utama yang di gunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk mengkaji serangkaian hipotesis dengan menggunakan teknik serta alat-alat tertentu. Cara utama ini di gunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajaran dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang telah di rumuskan maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah melaksanakan penelitian dengan cara menganalisis kejadian atau peristiwa yang terjadi pada sekarang sehingga mampu memberikan gambaran mengenai hal-hal yang di teliti tersebut. Sedangkan yang di maksud dengan pendekatan kuantitatif adalah mengukur variabel yang ada dalam penelitian

(Variabel X dan variabel Y) untuk kemudian di hubungkan dengan variabel tersebut.

I. Lokasi, Populasi, Dan Sampel Penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian yang di lakukan. Adapun pengambilan lokasi yang di pilih dalam penelitian ini adalah di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka.

b. Populasi

Menurut Sugiono (2002:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka.

c. Sampel

Menurut Moh.Ali (1995:54) yaitu: ‘Sebagaimana yang diambil dari kesalahan objek yang diteliti dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi’. Penentuan sampel yang digunakan sebagai sumber data bersifat refresentatif, sehingga makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi akan semakin kecil.

Senada dengan pendapat Sugiyono (2001:63) mengemukakan bahwa makin besar jumlah sampel mendekati populasi peluang kesalahan generalisasi makin kecil, dan sebaliknya, makin kecil jumlah sampel mendekati populasi maka semakin besar kesalahan generalisasinya.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sampel sama dengan populasi atau Total Sampling. Dalam artian seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai yang ada di SMK Negeri Palasah Kecamatan Palasah Kabupaten Majalengka sebanyak 45 orang.

