

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan pesatnya perkembangan Negara Indonesia, maka banyak berdiri organisasi-organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Suatu organisasi khususnya lembaga ada yang bergerak dalam bidang produksi dan dalam pelayanan jasa. Suatu organisasi khususnya lembaga merupakan suatu sistem yang dinamis berusaha mencapai pengertian bahwa seluruh bagian merupakan satu kesatuan yang terus-menerus berubah sesuai dengan tuntutan kondisi internal dan eksternal dalam rangka mencapai tujuan.

Agar suatu lembaga eksis dalam persaingan di era globalisasi, maka lembaga harus merespon berbagai bentuk perubahan yang terjadi dan selalu meningkatkan daya saingnya agar dapat tangguh dalam menghadapi persaingan. Persaingan dan kompetisi memacu lembaga untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan serta pelayanan jasa yang diberikan pada konsumen. Lembaga sebagai suatu organisasi, dalam upaya mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan produktivitas lembaga akan memunculkan kebijakan-kebijakan baru dalam berbagai bidang kerja.

Penerapan kebijakan atau aturan yang baru pada setiap perusahaan apapun bentuknya akan membawa lingkungan pada lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawainya. Lingkungan kerja yang tercipta ini bentuknya khas dan tertentu, suasana unik dan tertentu ini yang terdapat pada lingkungan kerja yang kemudian

diamati dan dirasakan baik secara langsung atau tidak langsung oleh orang-orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut dinamakan iklim kerja

(Litwin dan Stringer, 1968: 12).

Perubahan lingkungan kerja yang terjadi ini menuntut pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru dan tuntutan pekerjaan yang baru. Bagaimana penyesuaian yang dilakukan pegawai terhadap kondisi kerja yang baru akan menentukan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja pegawai ini penting dalam suatu organisasi karena kepuasan kerja ini berhubungan erat dengan hal-hal yang positif.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga pemerintah yang merupakan salah satu lembaga pelaksana kebijakan teknis Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. Pada masa sentralistik, pengelolaan pendidikan di Provinsi Jawa Barat dikelola oleh dua lembaga yang memiliki kewenangan dan garis tanggung jawab yang berbeda yaitu Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Provinsi Jawa Barat dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Namun sejak diberlakukannya peraturan yang baru, maka kedua lembaga ini mengalami peleburan sehingga urusan pendidikan diserahkan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dan menjadikan gubernur sebagai penanggung jawab seluruh kegiatan pendidikan di provinsi (Diknas, 2004: 2).

Sejarah pembentukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terjadi bersamaan dengan digulirkannya Era Otonomi Daerah sebagai respons terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berubah dari sistem pemerintahan yang

sentralistik ke desentralistik. Era Otonomi Daerah ditandai dengan diundangkannya UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dalam UU No. 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Diknas, 2004: 4).

Pada saat itu, wilayah NKRI dibagi dalam Daerah Provinsi, Daerah Kabupaten serta daerah kota yang bersifat otonom, artinya daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota yang berwenang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat, dan masing-masing berdiri sendiri serta tidak mempunyai hubungan hierarki satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan Kepala Sub Bagian Keuangan, didapatkan keterangan tentang bagaimana selama tiga tahun terakhir selama masa jabatannya memimpin dan mendapatkan ada beberapa bawahannya (para pegawai) yang bersifat proaktif. Hal ini bisa dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan ditampilkan oleh para pegawainya. Beliau juga menjelaskan tentang jam kerja yang efektif untuk para pegawai di Dinas Pendidikan yaitu dari pukul 07.30 – 16.00 WIB. Tetapi kerap kali ada beberapa pegawai yang suka datang terlambat walaupun sudah beberapa kali ditegur langsung oleh atasannya. Bahkan iklim kerja seperti ini kadangkala ditanggapi oleh karyawannya menjadi suatu hal yang lumrah (kebiasaan) di lingkungan kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keadaan seperti ini membuat hampir 70% hingga 80% mengakibatkan permasalahan yang terjadi di lingkungan Sub Bagian Keuangan tidak terselesaikan pemecahan permasalahan yang ada.

Selain itu, Beliau juga menuturkan bahwa rasa tanggungjawab dari para bawahannya bisa dikategorikan sangat minim. Ada beberapa pegawai cenderung melakukan dan mengerjakan tugas dan tanggungjawab hanya pada saat ada pekerjaan (*deadline*) yang mendesak dan harus secepatnya dikumpul. Dan ternyata hal seperti ini sangatlah mempengaruhi kinerja para pegawai yang lainnya ke arah yang negatif. Karena kondisi seperti inilah yang memicu terjadinya sikap menganggap mudah segala sesuatu yang dibebankan untuk dikerjakan oleh para pegawai.

Di samping itu, pada saat jam kerja sekalipun ada beberapa pegawainya yang suka membicarakan teman sesama rekan kerja lainnya. Hal ini membuat terjadinya kesenjangan antara pegawai yang dinilai baik kinerjanya oleh atasan dengan pegawai yang tidak ada perubahan kinerja walaupun pegawai tersebut bisa dikategorikan cukup lama bekerja pada Sub Bagian Keuangan ini. Padahal seharusnya pegawai yang dinilai kurang kinerjanya mengambil pelajaran dari nilai lebih sesama rekan kerja lainnya yang untuk menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Beliau, fenomena permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja pegawai Sub Bagian Keuangan ini membuat ada beberapa pegawainya kurang merasa puas terhadap iklim kerja yang ada baik karena faktor latar belakang pendidikan sebelumnya, hubungan yang tidak harmonis antara rekan sesama kerja, atasan maupun bawahan, serta kurang adanya rasa tanggungjawab yang seharusnya disadari oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) di lingkungan kerja pegawai Sub Bagian Keuangan ini, terlihat ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin. Hal ini dibuktikan karena pada saat jam kerja ada beberapa pegawai yang sibuk berkumpul bukan untuk membahas masalah pekerjaan tetapi hanya duduk-duduk dan berkumpul hanya untuk membicarakan sesuatu di luar masalah pekerjaan. Selain itu, ada beberapa pegawai juga yang merokok dan minum kopi di dalam ruang kerja dan pada saat jam kerja. Ada juga pegawai yang memakai sandal pada saat bekerja. Di samping itu, terlihat ada pegawai juga yang sibuk SMS dan bertelepon di saat jam kerja berlangsung. Bahkan ada pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja bahkan sampai 2 jam. Keadaan seperti ini memperlihatkan kurangnya rasa disiplin dari para pegawai yang ada di lingkungan Sub Bagian Keuangan.

Dari hasil penelitian skripsi Sri (2008) yang pernah ada dengan judul : "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kabupaten Boyolali", diketahui bahwa pada sumbangan efektif persepsi terhadap iklim organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 6,502%, sedangkan sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 29,517%. Total sumbangan efektif adalah 36,019% ditunjukkan oleh sebesar 0,360. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hal ini berarti persepsi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat menjadi prediktor bagi disiplin kerja pegawai negeri sipil.

Menurut Davis dan Newstrom (1985: 13) bahwa *labor turnover*, catatan kualitas, pemborosan dan kesalahpahaman, produktivitas, kemangkiran dan keterlambatan hadir, keluhan-keluhan para pekerja, laporan mengenai kecelakaan yang terjadi, catatan kesehatan para pekerja dan saran-saran dari para pekerja merupakan indikator-indikator yang dapat menunjukkan tingkat kepuasan kerja.

Konsekuensi dari kebijakan yang ada menjadikan Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat menjadi satu lembaga yang bernama Dinas Pendidikan Jawa. Penggabungan kedua lembaga ini sangatlah mempengaruhi kepuasan bahkan ketidakpuasan dari iklim kerja yang ada di lapangan.

Adapun fokus penelitian ini mengkaji tentang : “Hubungan Antara Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana profil iklim kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana profil kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara terperinci tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja yang pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar derajat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Kegunaan Penelitian

2.1 Secara Ilmiah

Untuk mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi teori-teori psikologi industri dan organisasi dan dari penelitian ini membawa hasil, menambah wawasan terutama yang berhubungan tentang iklim kerja dan kepuasan kerja.

2.2 Secara Praktis

Agar dapat memberi masukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi guna meningkatkan kebaikan kepuasan kerja yang telah dicapai selama ini serta memperbaiki kelemahan iklim kerja yang ada. Juga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian penulis dapat mengaplikasikan teori-teori psikologi industri dan organisasi yang diterima di bangku kuliah dalam prakteknya sehari-hari.

2.3 Bagi Lembaga

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga, terutama bagi lembaga tempat dimana penelitian dilaksanakan, yaitu pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada lembaga agar dapat memperbaiki kondisi iklim kerja demi tercapainya kepuasan kerja pada pegawai.

2.4 Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi atas acuan yang bermanfaat bagi pengkajian dan penelitian selanjutnya.

D. Asumsi Penelitian

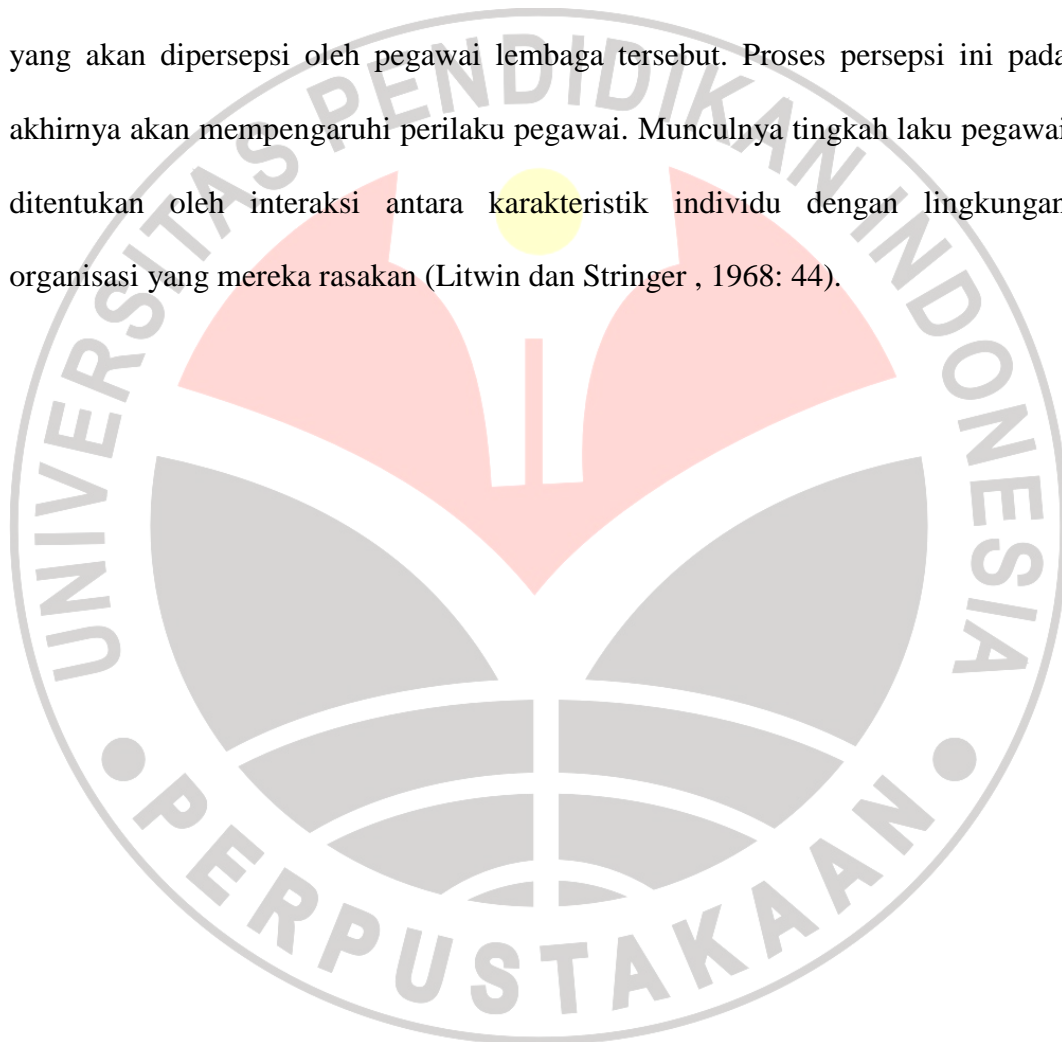
1. Menurut Litwin dan Stringer (1968)

Iklm kerja ini dibentuk oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

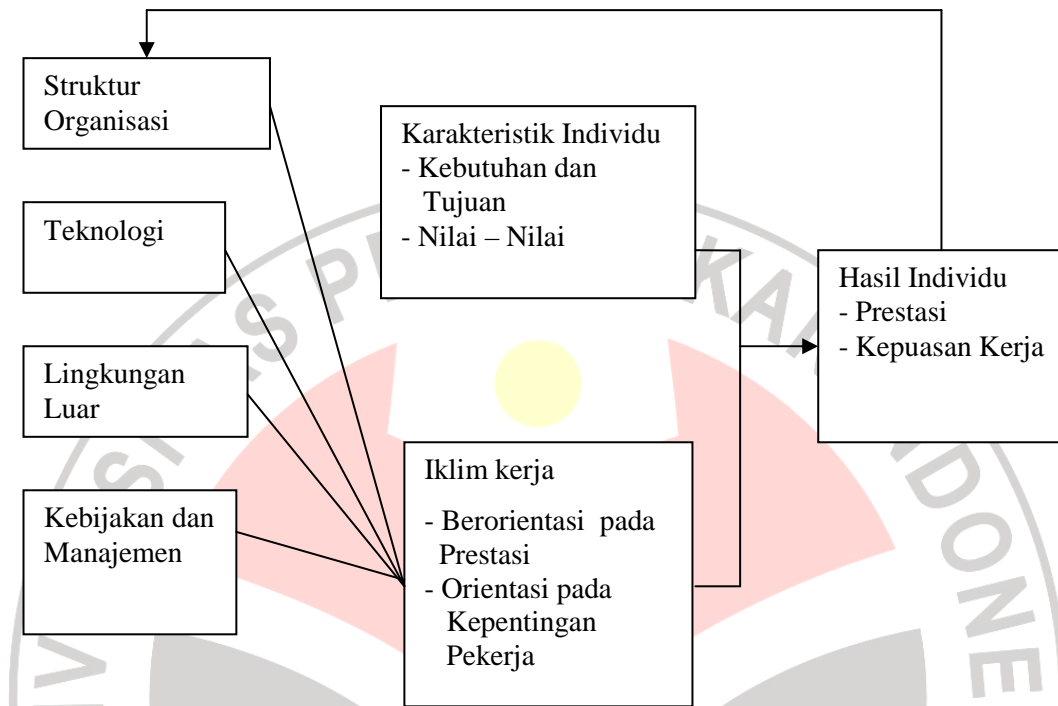
- a. *Conformity*, yaitu derajat perasaan pegawai terhadap peraturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku, serta terhadap banyaknya peraturan yang harus ditaati daripada kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara-cara mereka sendiri.
- b. *Responsibility*, yaitu derajat perasaan pegawai mengenai tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi, meliputi inistatif dalam menyelesaikan masalah, pengambilan resiko pekerjaan, perasaan bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan, tanpa harus bertanya kepada atasan.
- c. *Standards*, meliputi perasaan pegawai penetapan standar hasil kerja lembaga, tekanan untuk terus-menerus memperbaiki hasil kerja, dan sikap atasan terhadap hasil kerja
- d. *Reward*, yaitu derajat perasaan pegawai mengenai tingkat penghargaan dan imbalan yang diberikan lembaga untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik.
- e. *Organization Clarity*, yaitu derajat perasaan pegawai mengenai kejelasan tentang harapan lembaga, kebijaksanaan dan garis wewenang, mengenai sistem perencanaan dan koordinasi, bahwa segala sesuatu diorganisir dengan baik dan bahwa pekerjaannya telah didefinisikan dengan jelas dan terstruktur.

f. *Team Spirit*, yaitu derajat perasaan pegawai mengenai kualitas hubungan antar anggota lembaga dalam bentuk saling mempercayai, bahwa terdapat hubungan yang baik antar anggota di dalam lingkungan kerja, adanya kekompakan dan kerjasama serta adanya loyalitas dan kebanggaan sebagai anggota lembaga.

Semua aspek diatas secara bersama-sama akan membentuk iklim lembaga yang akan dipersepsi oleh pegawai lembaga tersebut. Proses persepsi ini pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku pegawai. Munculnya tingkah laku pegawai ditentukan oleh interaksi antara karakteristik individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan (Litwin dan Stringer , 1968: 44).



Seperti penjelasan pada bagan berikut ini :



Bagan 1.1

Interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi yang dirasakan (iklim kerja) terhadap hasil kerja individu.

Sumber: Efektivitas Organisasi (Steers dan Porter, 1980 : 27)

Berdasarkan bagan di atas dapat dijelaskan bahwa interaksi yang terbentuk antara individu, lingkungan kerja, dan hasil yang akan ditampilkan oleh individu. Iklim kerja dibentuk oleh beberapa faktor yaitu struktur organisasi lembaga, teknologi yang diterapkan pada lembaga, kebijakan dan sistem manajemen yang

diterapkan serta kondisi lingkungan sekitar lembaga tersebut. Dalam bekerja individu membawa nilai-nilai yang ia bawa, nilai-nilai tersebut akan berinteraksi dengan iklim kerja pada lembaga tempat ia bekerja. Apabila lingkungan yang ada dirasakan sesuai dengan nilai yang ia bawa maka iklim kerja yang dirasakan akan *favorable* (menyenangkan) dan sebaliknya apabila lingkungan yang dirasakan tidak sesuai dengan nilai yang ia bawakan, maka iklim yang dirasakan akan (tidak menyenangkan) *unfavorable* (Litwin dan Stringer, 1968: 47). Interaksi antara karakteristik pribadi pegawai dan iklim kerja yang ada pada akhirnya akan membentuk perilaku yang ditampilkan pegawai pada lembaga tersebut. Hasil interaksi ini pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil individu seperti prestasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

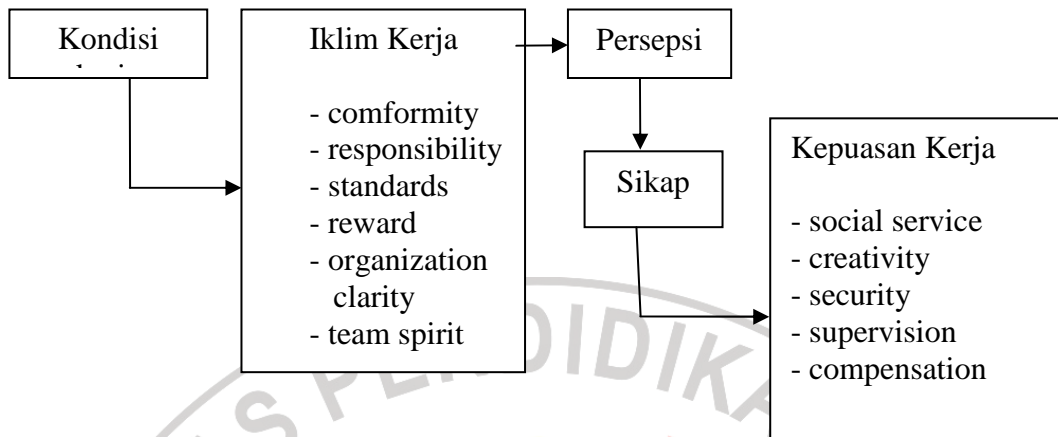
2. Menurut Minnesota Theory of Work Adjustment

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah fungsi *correspondence* antara kebutuhan individu dan sistem penguat dalam tempat kerja. Adalah dua puluh kebutuhan (*need*) yang terkait dengan pekerjaan yang berinteraksi dengan penguat di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang diantaranya adalah keamanan kerja, pengakuan, kreativitas, kompensasi dan lainnya (Hezzberg, 1992: 23). Kebutuhan tiap individu tersebut berbeda-beda penguat di tempat kerja. Ketika kebutuhan individu juga penguat tersebut terpenuhi, maka mereka akan mengalami kepuasan kerja.

Dalam *Minnesota Theory of Work Adjustment*, bekerja merupakan interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Teori ini menyatakan

bahwa individu bertindak laku sesuai dengan tujuan untuk memuaskan kebutuhan dalam dirinya. Individu disebut juga sebagai kepribadian, kerja dalam hubungannya dengan peyesuaian kerja (*work adjustment*) mempunyai kemampuan (*ability*) dan kebutuhan (*needs*). Dari sudut pandang individu, lingkungan kerja memiliki beberapa tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh individu, dan individu diharapkan memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut (Davis dan Newstrom, 1985: 27).

Kemampuan dan kebutuhan individu disesuaikan dengan tuntutan kemampuan (*behavior requirements*) dan sistem penguat (*reinforcer system*) dalam lingkungan kerja sebagai sistem imbalan (*reward system*) yang mencakup antara lain gaji, penghargaan, dan hubungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan dan individu akan saling memenuhi tuntutan satu sama lain sehingga hubungan antara individu dan lingkungan kerja tetap terjaga. Tingkat sejauh mana tuntutan dan kedua belah pihak baik dari individu maupun lingkungan kerja saling berhubungan disebut *correspondence*. Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara kebutuhan seseorang dengan sistem penguatan dan lingkungan (Davis dan Newstrom, 1985: 32).



Bagan 1.2

Kerangka Pemikiran

Sumber: Organizational Behavior (Davis dan Newstrom, 1985: 38)

Asumsi-asumsi yang dapat ditarik berdasarkan kerangka berpikir di atas adalah :

1. Setiap pegawai memiliki harapan yang berbeda-beda mengenai iklim kerjanya.
2. Setiap pegawai memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai iklim kerja yang dirasakan.
3. Terdapat kesenjangan atau perbedaan antara iklim kerja yang diharapkan dengan iklim kerja yang dirasakan.
4. Setiap pegawai merasakan kepuasan kerja yang berbeda.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Arikunto (2006: 31), “Hipotesis adalah suatu jawaban-jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian ini sampai terbukti melalui data yang terkumpul.” Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2002: 22) hipotesis asosiatif adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis terhadap penelitian ini yang dikemukakan oleh penulis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ($H_0 : \rho \geq 0$).

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ($H_1 : \rho < 0$).

Kedua hipotesis di atas yaitu Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a) diuji pada taraf $\alpha = 0,01$.

F. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sementara itu, metode yang digunakan dalam penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan

teknik studi korelasional, yaitu penelitian yang melihat hubungan antara dua variabel, yaitu untuk melihat gambaran hubungan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja terhadap lembaga.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik kuesioner adalah cara pengumpulan data yang berbentuk pengajuan pernyataan tertulis melalui sebuah daftar pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya (Soemantri, 2006: 32).

Variabel pertama yang digunakan pada penelitian ini adalah iklim kerja. Definisi konseptual dari iklim kerja ini adalah segala sesuatu di dalam lingkungan kerja yang dipersepsi sebagai pengaruh sistem formal, gaya informasi manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah lembaga tertentu. Definisi operasional dari iklim kerja adalah melihat iklim kerja yang dirasakan pegawai yang diukur melalui kuesioner yang diturunkan dari dimensi-dimensi iklim kerja (Litwin dan Stringer, 1968: 47).

Variabel dua yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Definisi konseptual dari kepuasan kerja adalah fungsi *correspondence* (kesesuaian) antara kebutuhan individu dan sistem penguat dalam tempat kerja (Davis dan Newstrom, 1985: 44). Definisi operasional dari kepuasan kerja adalah melihat kesesuaian antara kebutuhan seseorang dengan sistem penguatan dari lingkungan yang diukur melalui kuesioner MSQ (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*) yang telah disesuaikan sesuai dengan kebutuhan penulis.

Uji korelasi terhadap data yang terkumpul adalah uji korelasi Rank Spearman untuk data berskala ordinal. Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik.

Alat ukur yang akan digunakan adalah :

1. Kuesioner untuk mengukur persepsi terhadap iklim kerja yang diharapkan atau iklim kerja yang seharusnya.
2. Kuesioner untuk mengukur persepsi terhadap iklim kerja yang dirasakan atau iklim kerja yang aktual.

Kedua kuesioner di atas disusun berdasarkan dimensi-dimensi iklim kerja dari teori Litwin dan Stringer (1968), yaitu: *Conformity, Responsibility, Standards, Rewards, Clarity* dan *Team Spirit*.

3. Alat ukur mengenai kepuasan kerja pegawai dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, yang terdiri dari 20 aspek yaitu: *Ability utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Compensation, Company policies and practices, Co-workers, Creativity, Independence, Moral Values, Recognition, Responsibility, Security, Social services, Social status, Supervision-human relation, Supervision technical, Variety, Working condition*. Kuesioner kepuasan kerja dari MSQ ini terdiri dari 98 item.

G. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang masih aktif bekerja pada Sub Bagian Keuangan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan masa kerja minimal satu tahun, sehingga diharapkan sudah dapat memahami iklim kerja dengan baik.
2. Memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK atau sederajat.

H. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di lingkungan kerja para pegawai Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di Jalan Jl. Dr Radjiman No. 6 Bandung selama bulan Maret – Mei tahun 2009.

Tabel 1.1. Sistematika Pra dan Pasca Jadwal Penelitian

No.	Keterangan	Bulan	Minggu Ke-
1.	Pemberian surat permohonan ijin penelitian	Maret	I
2.	Wawancara dengan pihak Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat	Maret	II
3.	Observasi lapangan	Maret	III – IV
4.	Persetujuan ijin peneitian	April	I – II
5.	Pengambilan data berupa kuesioner	April	III - IV
6.	Pengolahan data	Mei	I – III