

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumberdaya manusia (SDM) yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan dan kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan berarti berhubungan pula dengan produksi, keefektivitan, dan kinerja karyawan, karena suatu produksi tidak dapat dihasilkan tanpa adanya orang yang mengerjakan atau menghasilkan produksi tersebut.

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan karyawan merupakan salah satu dimensi utama organisasi dan menjadi pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber yang lain (Thoha, 1996). Artinya bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya aktivitas manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Dengan demikian keefektifan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan akan sangat dipengaruhi oleh

kualitas dari anggota organisasi Fieldman and Arnold dalam (Choiri dan Swasto, 2000) khususnya perilaku dari para anggota organisasi tersebut (Gibson *et.al*, 1996). Dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu (Gibson *et.al*, 1996).

Dari pernyataan ini, maka dapatlah dikatakan bahwa perilaku anggota organisasi baik yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan atas kinerja organisasi, sebab apa yang dikerjakan oleh manusia dalam organisasi dan perilakunya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 1996). Hal ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa prestasi individu akan memberikan kontribusi pada prestasi kelompok selanjutnya prestasi kelompok memberikan kontribusi pada prestasi organisasi.

Mengingat arti penting kedudukan manusia dalam organisasi, maka seorang manajer perlu kiranya untuk mempelajari dan memahami perilaku bawahannya dan mendorongnya demi pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Nimran, 1996). Sebab keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang, sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengenal perilaku manusia.

Suatu telaah dari Hagemen (1993), tentang faktor-faktor yang menjadi motivasi seseorang dalam organisasi adalah sebagai berikut : lebih dari 60% memberikan jawaban yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologi : umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab, partisipasi. Sekitar 20% jawaban berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan intelektual : rasa menemukan diri tugas yang menarik dan berprestasi tantangan. Hanya 10%

jawaban yang menyinggung rangsangan materi dan 1% yang menganggap kualitas untuk bekerja sangat penting.

Melalui pengenalan dan pemahaman perilaku kerja karyawan diharapkan akan dapat meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku karyawan ke arah yang dikehendaki (Gibson *et.al*, 1996). Namun demikian untuk dapat memahami perilaku karyawan bukanlah pekerjaan mudah, bahkan sering mengalami kegagalan atau salah dalam menginterpretasikan perilaku karyawan. Hal ini dikarenakan perilaku manusia adalah rumit dan unik bagi setiap individu (Gibson, 1996), karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Kurt Lewin dalam (Choiri dan Swasto, 2000) (faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (faktor individu) dan faktor yang ada di luar (faktor lingkungan). Beberapa fenomena perilaku kerja karyawan dalam organisasi, yang ditandai dengan lemahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, kurangnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan kerja, tingkat absensi dan pergantian atau perputaran karyawan yang tinggi, berhenti bekerja, pemogokan dan mengurangi keluaran (mutu dan kuantitas produk), tidak berfungsinya kompetisi yang sehat baik antar individu maupun antar kelompok, komunikasi yang kurang berjalan baik karena terlalu banyak distorsi dan mis-informasi, kebingungan dan ketidakmengertian ke mana arah dan prioritas tujuan yang hendak dicapai, merupakan beberapa contoh permasalahan sebagai akibat belum terintegrasikannya dengan baik antara dimensi manusia dengan dimensi organisasi dalam suatu organisasi atau

menurut Steers dalam (Choiri dan Swasto, 2000) karena belum terintegrasi tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Hasil interaksi antara kedua variabel tersebut dalam organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan dalam hal ini adalah motivasi kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerjanya (Gibson, *et.al*, 1996). Apabila interaksi antara individu dengan lingkungannya bisa berjalan dengan baik, maka akan diperoleh 2 (dua) hasil perilaku kerja yang sama-sama penting. Pertama, keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kedua, adanya keinginan individu untuk berkarya dalam kerja, dan akan memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam dalam suatu kajian penelitian yang berjudul "Analisis Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Sebagai Pembentuk Motivasi Kerja Guru serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja".

Penelitian ini mereplikasi penelitian terdahulu dari Choiri dan Swasto (2000) yang meneliti faktor individu dan faktor lingkungan sebagai pembentuk perilaku karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil dari penelitian Choiri dan Swasto menunjukkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku karyawan dan perilaku karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian sekarang penulis memodifikasi dengan mengganti variabel-variabel yang diteliti.

kerja guru, selain itu juga memodifikasi indikator dari masing-masing variabel dengan indikator penelitian yang dilakukan oleh Suranto (2005).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor individu dan faktor lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru?
2. Apakah faktor motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh faktor individu dan faktor lingkungan terhadap motivasi kerja guru.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi :

Dapat memberikan informasi bagi organisasi tentang faktor lingkungan

2. Bagi Penulis :

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai faktor lingkungan yang dapat membuat ...