

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengembangan karyawan menghendaki adanya falsafah pengelolaan yang tidak hanya mengakui pentingnya efisiensi dan efektifitas kerja saja, tetapi harus juga mengakui pentingnya nilai seseorang karyawan sebagai individu. Hal ini penting karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemauan para karyawan untuk memberikan sebagai daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama organisasi atau perusahaan. Kontribusi daya upaya oleh para karyawan diberikan karena adanya suatu atau berbagai bentuk rangsangan yang mereka alami sendiri-sendiri sehingga dorongan atau motivasi internal dari diri sendiri merupakan daya yang dominan dan perlu diperhatikan. Motivasi internal ini sangat erat kaitannya dengan masalah kepuasan kerja sebab dengan adanya kepuasan kerja ini, akan dapat menambah motivasi internal dari para karyawan.

Karyawan sebagai sumberdaya manusia kadang kala masih dianggap sebagai salah satu faktor produksi dan bukan menjadi mitra kerja dalam organisasi atau perusahaan. Disini pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan aset organisasi yang paling penting. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi dituntun untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada, sedangkan kualitas SDM

hanya ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan.

Sebagaimana Gibson (1984) mengemukakan bahwa variabel kepuasan adalah bagian dari proses motivasi. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam operasional baik untuk karyawan secara individu maupun bagi perusahaan. Peranan bagi individu adalah membantu mewujudkan etos kerja yang profesional sesuai standar serta membantu karir dan kenyamanan dalam bekerja.

Motivasi merupakan sebuah ciri psikologikal manusia, yang memberikan kontribusi kepada tingkat komitmen seseorang yang meliputi faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan perilaku manusia menuju kesuatu arah tertentu sehingga dirinya terikat untuk melakukannya (Winardi, 2001). Memotivasi adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi yang didasarkan atas pengetahuan tentang "apa yang menyebabkan orang-orang melakukan suatu tindakan" (Winardi, 2001).

Menurut reksohadiprodo (1990) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan pada umumnya berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dengan mendapatkan imbalan. Jadi, kepuasan digunakan untuk menganalisis hasil karya yang dicapai oleh seorang karyawan, dan kepuasan merupakan konsekuensi dari imbalan atau hukuman yang dihubungkan dengan hasil karya. Karyawan dapat merasa puas atau tidak, senantiasa dihubungkan dengan penampilan kerja dan hasil karya mereka, serta imbalan atau hukuman yang telah mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja didalam organisasi ini biasanya dapat ditunjukkan dengan hal-hal, seperti sikap para karyawan, pergantian karyawan, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan-keluhan yang biasa terjadi di organisasi.

Bila diperhatikan petunjuk-petunjuk tentang adanya ketidakpuasan kerja di berbagai instansi pemerintah akhir-akhir ini tampak jelas, seperti tingkat penghormatan terhadap jam kerja yang rendah, terlambat masuk kantor, pulang lebih awal, dan sering molornya acara yang diselenggarakan kantor-kantor pemerintah. Hal-hal seperti diatas ditambah seperti kebiasaan menggunakan peralatan kantor atau kendaraan dinas yang tidak efektif dan tidak untuk keperluan dinas masih sering terjadi. Keadaan seperti ini merupakan perwujudan dari sikap para karyawan yang kurang positif terhadap organisasinya, khususnya terhadap pekerjaan tersebut. Adanya karyawan yang dipecat karena tindakan pelanggaran yang segera diserahkan penanganannya melalui kejaksaan menunjukkan masih rendahnya tingkat kepuasan kerja secara umum dalam suatu organisasi.

Hal ini merupakan petunjuk bahwa tingkat kepuasan kerja di instansi pemerintah pada umumnya masih rendah meskipun tingkat kerendahan ini sangat relatif karena kepuasan berkaitan dengan perasaan seseorang. Fenomena yang muncul dapat dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, itu disebabkan oleh suatu keadaan organisasi yang umumnya masih relatif kurang efektif. Apabila iklim organisasi masih belum dapat memberikan suasana yang dapat menunjang penampilan kerja yang produktif, penyediaan teknologi organisasi yang masih kurang memadai atau kondisi kerja. Oleh karena itu, dalam keadaan seperti ini jika seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengelola organisasi dengan efektif, jangan diharapkan akan berhasil dengan baik, sebaliknya akan banyak menghadapi hambatan. Jadi, bagaimanapun kemampuan seorang pemimpin itu dapat menunjang dalam memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik, tapi disisi lain jika keadaan organisasinya kurang menunjang, hambatan tersebut akan tetap muncul.

Kenyataan yang ada bahwa Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bengkulu saat ini sangat diperhatikan atau diutamakan karena Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bengkulu satu-satunya kantor instansi pemerintah yang mengolah kegiatan pendidikan serta perbaikan sarana dan prasarana serta berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan dengan adanya perintah atau keputusan Gubernur Propinsi Bengkulu yang menyatakan bahwa Propinsi Bengkulu akan dijadikan sebagai kota pendidikan atau pelajar (dalam jangka pendek atau jangka panjang). Dengan adanya

keputusan tersebut, tujuan utamanya adalah memberikan ruang lingkup dalam menciptakan prestasi belajar yang dinamis. Oleh karena itu, Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bengkulu dituntut untuk lebih bekerja keras dalam pencapaian tujuan tersebut, hal ini dengan melibatkan sumberdaya manusia dalam operasionalnya.

Dengan bertitik tolak dari masalah pokok, Penulis tertarik untuk menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2003) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya Sri Trisnaningsih (2003) menggunakan Universitas Pembangunan Nasional "Vetran" Surabaya sebagai obyek penelitian. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menguji kembali penelitian pada Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bengkulu guna menganalisis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjadi menarik karena pada Kantor Dinas Pendidikan Nasional Bengkulu merupakan satu-satunya kantor instansi pemerintah yang mengolah kegiatan pendidikan serta perbaikan sarana dan prasarana serta berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Adapun judul yang penulis ambil adalah "**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Propinsi Bengkulu**".

B. Rumusan Masalah

Dengan mendasarkan pada literatur dan penjelasan beberapa hasil penelitian terdahulu dalam latar belakang masalah, maka masalah penelitian yang diajukan peneliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis secara langsung dapat mengetahui, mempraktekkan atau menerapkan ilmu yang telah diperoleh sekaligus memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang mempunyai hubungan pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang terjadi dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini akan menjadi pokok pertimbangan atau masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi kajian atau penelitian serupa pada ruang lingkup yang lebih luas, serta dapat memberikan informasi tentang aspek-aspek hubungan antara motivasi kerja dan iklim organisasi dalam kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.