

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN MOTIVASI KERJA**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1) Psikologi*



Oleh :

ANDOKO SIWI
F 100 060 144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan bidang ekonomi dan industri yang semakin pesat di Indonesia, telah membawa dampak terhadap berbagai sektor kehidupan, diantaranya adalah banyaknya perusahaan yang tumbuh dan berkembang. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang industri. Organisasi adalah unit yang memproses masukan (input) tertentu dari lingkungan menjadi keluaran (output) yang diinginkan masyarakat.

Manusia sebagai anggota organisasi memegang peranan penting bagi usaha mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini dilihat seberapa jauh dukungan yang diberikan manusia tersebut kepada organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan semua persoalan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan hal-hal yang dapat menampilkan motivasi yang tinggi pada karyawan, selain tuntutan tersebut ditujukan kepada karyawan. Pihak perusahaan juga harus jeli terhadap faktor-faktor penunjang tercapainya motivasi kerja yang tinggi pada para karyawannya. Dengan demikian sangat diharapkan bahwa sebuah perusahaan mempunyai umpan-umpan yang baik dalam membangkitkan motivasi kerja pada karyawan.

Proses motivasi itu sendiri akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan dan reaksi subyektif semacam apakah yang timbul dalam diri organisme ketika semua itu

berlangsung (Jones dalam Rasimin, 1986). Maka perlu kiranya suatu perusahaan benar-benar memahami bagaimana proses motivasi itu bisa dilakukan. Dalam proses motivasi itu sendiri sebenarnya mengandung bentuk semacam umpan balik dari apa yang individu itu kerjakan atau ada hal-hal tertentu yang ingin dicari karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memunculkan faktor yang dapat memunculkan motivasi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan pada gilirannya akan dapat mendorong pada lajunya perusahaan, karena bagaimana pun motivasi akan berkaitan erat dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menyokong tujuan perusahaan, sedangkan motivasi kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada menurunnya semangat kerja yang akhirnya juga berdampak pada menurunnya produktivitas, yang mana hal tersebut akan sangat merugikan bagi perusahaan. Maka perlu kiranya perusahaan memahami pula cara-cara yang benar dalam memotivasi karyawannya (Rasimin, 1986).

Stanford (dalam Mangkunegara, 2001) mendefinisikan motivasi yakni sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Baron (dalam Mangkunegara, 2001) menyatakan bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Motivasi adalah kegiatan yang memberi dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Effendy, 1977). Selanjutnya motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian

dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dari seseorang kepada orang lain dalam organisasi agar mencapai tujuan (Sugema, 1999).

Menurut McCormick (dalam Mangkunegara, 2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1). berasal baik dari dalam maupun dari luar individu; 2). dapat menimbulkan perilaku bekerja; 3). dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja (Donovan dalam Wirawan, 2010).

Hasibuan (2003) mendefinisikan motivasi kerja adalah proses mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan dan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Motivasi akan menjadi sangat penting karena dengan motivasi, diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasar faktor yang dapat memunculkan motivasi kerja, maka dalam kehidupan atau lingkungan organisasi, motivasi kerja harus diusahakan dengan berbagai cara yang efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi kerja yakni iklim organisasi sebagai suatu faktor eksternal, karena dengan adanya iklim yang baik maka arus komunikasi dan pengembangan aktivitas dapat berlangsung secara maksimal (Anoraga, 1992).

Pada kenyataannya bahwa tidak semua karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, karena kadang justru terjadi penurunan. Seperti yang terjadi akhir-akhir ini di PT. Bintang Asahi Textile Industri di Sragen bahwa banyak ditemui karyawan yang lesu dan kurang bergairah terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terungkap dari pengakuan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dalam suatu wawancara yang dilakukan oleh penulis. Dari hasil wawancara diperoleh kesimpulan bahwa karyawan tersebut merasa tidak punya motivasi kerja yang tinggi karena komunikasi antar karyawan tidak akrab, kurang saling membantu dan kurang bisa mengaktualisasikan potensi dirinya.

Kurangnya kerjasama tersebut bisa dikatakan mengarah pada suatu iklim yang kurang mengena bagi karyawan, yang mana bisa disebut dengan iklim organisasi. Hal tersebut dapat diasumsikan karena dalam iklim organisasi mengandung unsur yakni: 1) arus komunikasi bebas antara organisasi dan lingkungannya, 2). Arus komunikasi bebas antar anggota organisasi, 3). Pemaduan aktivitas organisasi (Blancard, 1988).

Iklim organisasi itu sendiri akan menunjuk pada gambaran tentang situasi yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh (Campbell, Mauluah, 1996) bahwa iklim organisasi akan berkaitan dengan penggambaran lingkungan atau situasi dari organisasi.

Selanjutnya George dan Atkinson (dalam Davis, 1989) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melaksanakan pekerjaan mereka.

Gilmer dan Dale (Mauluah, 1996) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana di dalam organisasi dimana setiap anggota saling membantu, menilai, membatasi dan mengenal satu sama lainnya, dan iklim organisasi tersebut mempengaruhi moral yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

Dinyatakan oleh Payne dan Pugh (Steers, 1993) bahwa iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang obyektif. Iklim adalah faktor yang menentukan perilaku secara tidak langsung dalam bertindak atas sikap, harapan yang mana faktor tersebut juga menentukan perilaku secara langsung, iklim merupakan konsekuensi perilaku yang potensial serta seperangkat kekayaan dari lingkungan kerja, yang bisa dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh para karyawan di dalam lingkungan kerja yang diasumsikan bahwa kekuatannya lebih besar dalam mempengaruhi perilaku kerja mereka.

Adanya iklim organisasi yang kondusif, maka hal itu akan membuat karyawan bisa bebas mengaktualisasikan segala potensi diri sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi pula pada motivasi dan produktivitas kerja. Juga, adanya iklim yang sejuk tentu saja akan mengarahkan pada perilaku karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, atau setidaknya para karyawan tersebut akan betah berada di lingkungan perusahaan tersebut dan akhirnya akan mengurangi apa yang disebut dengan “labour turnover” serta mampu mengarahkan motivasinya.

Adapun karakter yang membentuk iklim yang menyenangkan dikemukakan oleh Likert (Keith, 1985) adalah sebagai berikut: a). kepemimpinan; b). motivasi yang diberikan oleh perusahaan; c). komunikasi yang lancar; d). pengambilan keputusan yang tepat dan adil; e). penetapan tujuan yang pasti; pengendalian.

Dari semua uraian di atas maka timbul permasalahan, “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri di Sragen?”

Sehingga untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada PT. Bintang Asahi Textile Industri di Sragen”.

B. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui:

1. Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja.
2. Mengetahui peran iklim organisasi terhadap motivasi kerja.
3. Mengetahui tingkat iklim organisasi
4. Mengetahui tingkat motivasi kerja

C. Manfaat penelitian.

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai masukan bagi para ilmuwan dalam usaha mengembangkan ilmu-ilmu psikologi khususnya psikologi industri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, dengan terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas iklim organisasi agar dapat meningkatkan pula motivasi kerja yang tinggi pada karyawan.
- b. Bagi karyawan, dengan terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini diharapkan karyawan dapat berusaha untuk mendukung terciptanya iklim organisasi yang kondusif sehingga motivasi kerja juga meningkat yang mana pada gilirannya akan berdampak pada kesuksesan karir masing-masing.

