

BAB I

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Berkembang adalah sifat dasar manusia, selalu berusaha menjadi lebih baik, mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju, dimana persaingan semakin kompetitif. Dunia usaha dan kerja semakin penuh persaingan, seiring dengan perubahan zaman perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi era globalisasi ini. Salah satunya memberikan motivasi kerja pada karyawannya, karena karyawan merupakan sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja, serta dengan motivasi kerja akan mempengaruhi mutu dan kualitas output dari perusahaan itu sendiri, sehingga perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Produktivitas karyawan ditentukan oleh dua faktor, yaitu yang bersumber dari diri karyawan, dan lingkungan perusahaan. Faktor dari dalam diri karyawan meliputi, kebutuhan fisiologis, keselamatan, dan keamanan kerja, sosial, penghargaan serta aktualisasi diri selain itu bakat atau potensi alamiah manusia, pendidikan, latihan, disiplin, kesehatan dan pengalaman kerja juga mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Tiffin dan Mc Cormick (dalam Reza, 2005)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas

kerja yang tinggi (As'ad, 1987). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain : karakteristik individu, yaitu perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh setiap individu; karakteristik pekerjaan, yaitu apa yang dilakukan individu didalam perusahaan; karakteristik dari lingkungan kerja, yaitu motivasi yang dipengaruhi oleh teman-teman dan juga dapat pula melalui iklim organisasi. Milton (dalam Yuliasari, 2005)

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi tersebut. Didalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan ini dapat dicapai dengan baik bila karyawan-karyawannya dilatih secara sempurna. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, sering mendorong para karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan-karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Kesadaran para pimpinan akan arti pentingnya latihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang dipakai diperusahaan, mendorong peranan latihan semakin penting didalam kegiatan perusahaan.

Organisasi adalah lembaga sosial yang terdiri dari sekumpulan orang-orang dengan berbagai pola interaksi yang ditetapkan (Wexley dan Yukl, 1992). Organisasi merupakan perangkat sosial dan teknologis yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik. Dengan bantuan dari penerapan teknologis, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun pada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional.

Faktor-faktor yang bersumber dari perusahaan adalah kebijakan perusahaan yaitu kesempatan berkariyer, memperoleh promosi, adanya mutasi, selain itu dapat pula berupa interaksi antara pegawai dan atasan, serta iklim organisasi yang tercipta dalam suatu perusahaan. Steers (1988) mendefinisikan iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri yang dirasa yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku. Selain itu, iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, suasana yang diciptakan dalam suatu perusahaan baik antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasannya. Bila suasana ini tercipta dengan baik maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan termotivasi bekerja lebih baik, dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Struktur Organisasi adalah otonomi dan kebebasan yang dimiliki karyawan. Semakin besar otonomi dan kebebasan yang dimiliki karyawan, akan semakin besar pula kesempatan yang diberikan oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; Teknologi yang diungkap dalam Organisasi adalah suatu teknologi yang bersifat rutin dan selalu berorientasi pada peraturan baku; Kebijakan dan praktek manajemen adalah pemberian umpan balik dan identitas tugas pada para karyawannya.

Setiap organisasi memiliki suasana sendiri yang membedakan dengan organisasi lain, dimana iklim tersebut membawa pengaruh pada anggotanya. Iklim digambarkan sebagai sesuatu yang terdiri dari berbagai atribut yang dapat dilihat

dari cara organisasi tersebut memperlakukan anggotanya yang berkaitan dengan sikap dan harapan individu terhadap organisasi.

Dengan adanya pencapaian iklim organisasi yang sehat merupakan langkah untuk merubah sikap kerja karyawan kearah positif, karena dengan itu kebutuhan mereka lebih terpenuhi, dan diharapkan para karyawan dapat termotivasi bekerja secara maksimal. Namun pada kenyataannya walaupun dengan terciptanya iklim organisasi yang baik belum tentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan data-data di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan?”. Dengan rumusan masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan”.

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kondisi iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui peranan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

C. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi tentang pentingnya iklim organisasi yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Dengan penelitian ini diharapkan karyawan dapat mengambil manfaat, bahwa dengan terciptanya iklim organisasi yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan dalam penelitian lain yang berhubungan iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan.