

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia ialah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan nasional. Kondisi ini mengingat bahwa melalui pendidikan nasional, maka akan terjadi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang sangat menunjang masa depan dan keunggulan bangsa Indonesia.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai posisi signifikan sebagai subjek pembangunan, sekaligus sebagai faktor penentu peningkatan kesejahteraan masyarakat. Mencermati hal tersebut maka pendidikan hendaknya menjadi kebutuhan vital masyarakat sehingga dapat memacu peningkatan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam rangka memacu peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu memperbaiki dan meningkatkan kualitas pekerjaan.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia sekaligus sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas yang terkait dengan pelayanan publik. Oleh karenanya keberadaan pegawai memegang peranan yang sangat penting dan sangat menentukan untuk membantu pencapaian tujuan institusi.

Maju dan berkembangnya suatu institusi tidak terlepas dari beberapa hal, antaranya adalah motivasi kerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk meningkatkan motivasi mereka guna kemajuan organisasi atau instansi tersebut. Sebagai factor tenaga kerja dalam suatu instansi yang menentukan kelancaran dan suksesnya pekerjaan tentunya membutuhkan manusia yang produktif dan kreatif serta mempunyai semangat kerja yang tinggi atau mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Prestasi yang tinggi untuk mencapai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sebuah instansi tergantung pada motivasi kerja yang dihasilkan, motivasi dari instansi tersebut untuk mencapai semua dengan efesiensi dan efektifitas kerja karyawan menuntut lebih banyak pengetahuan, kecakapan, keterampilan keahlian atau skill serta sikap mental pembaharuan dan tanggung jawab dari setiap pegawai.

Kartono (2008 :62) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Oleh karenanya motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki pegawai sehingga mampu memperbaiki dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Posisi motivasi dalam mengimplemantasikan suatu pekerjaan sangat besar. Sebagaiman pandangan Mc. Donal (dalam Soedirman, 2006:73) bahwa motivasi memegang peranan yang cukup signifikan dalam membentuk perilaku manusia. Pandangan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor primer yang memberi kontribusi signifikan dalam memperbaiki aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas profesinya

Keberadaan motivasi kerja pegawai sangat terkait dengan berbagai aspek. Salah satu diantaranya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut, yang dicirikan oleh suasana yang kondusif, interaksi sosial yang efektif. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan motivasi kerja pegawai. Iklim organisasi yang kondusif menjadikan pegawai tenang dalam bekerja serta sangat membantu dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Sebaliknya iklim organisasi yang kurang kondusif dan cenderung kurang baik sangat mempengaruhi kualitas kerja serta motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan realitas yang teramati di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian pegawai dalam menjalankan tugasnya dapat dikelompokkan atas tiga kategori yaitu: (1) pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, (2) pegawai yang memiliki motivasi kerja sedang dan (3) pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Salah satu faktor yang diduga kuat dalam mempengaruhi motivasi kerja adalah iklim organisasi. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa iklim organisasi pada dinas pendidikan kabupaten pohuwato masih menunjukan indikasi, bahwa pegawai belum dapat bekerja sama dan pegawai lainnya. Mereka kurang mampu membentuk team work yang kompak dan cerdas dalam melakukan berbagai aktivitas. Sebagian pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji masalah ini secara ilmiah melalui penelitian yang diformulasikan dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang mampu membentuk team work yang kompak dan cerdas dalam melakukan berbagai aktivitas.
2. Sebagian pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga suasana kerja menjadi kurang kondusif.
3. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah terlihat dari kecenderungan mereka yang sering datang terlambat dan tidak bekerja sesuai ketentuan yang berlaku.
4. Sebagian pegawai kurang memiliki inovasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang baik.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai di Dinas pendidikan kabupaten pohuwato?
2. Bagaimanakah iklim organisasi pegawai di dinas pendidikan kabupaten pohuwato?

3. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di dinas kabupaten pohuwato.?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui motivasi kerja pegawai di Dinas pendidikan kabupaten pohuwato.
2. Mengetahui iklim organisasi pegawai di dinas pendidikan kabupaten pohuwato.
3. Mengetahui hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai dinas kabupaten pohuwato.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi dinas pendidikan akan memberikan sumbangsik terhadap upaya peningkatan dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat kondusif.
2. Bagi Kepala Dinas, akan dijadikan pedoman dalam organisasi serta motivasi kerja pegawai sehingga dijadikan sebagai landasan dalam pencapaian target program kerja organisasi dengan tujuan organisasi.
3. Bagi pegawai, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja.
4. Peneliti lain sebagai bahan acuan untuk penelitian lanjutan.