

**DESKRIPSI LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI GURU SMPN 02 KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



**OLEH :
E D W A R
NPM : CIB111022**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**DESKRIPSI LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI GURU SMPN 02 KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Universitas Bengkulu
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi**

**OLEH :
E D W A R
NPM : CIB111022**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**Skripsi oleh Edwar ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

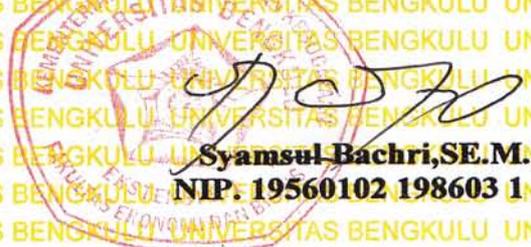
**Bengkulu, Februari 2014
Pembimbing,**

**Praningrum, SE, MSi
NIP. 19641028199012002**



**Mengetahui,
Ketua Program Ekstensi
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu**

**Syamsul Bachri, SE.M.Si
NIP. 19560102 198603 1 002**



Skripsi oleh Edwar ini

**Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari kamis, tanggal 06 bulan
Maret 2014**

Bengkulu, Maret 2014

Pembimbing

Anggota I,


Praningrum, SE, M.Si.


Dr. Fahrudin JS Pareke, SE, M.Si

NIP.19641028 19901 2 002

NIP.19710914199903 1 004

Anggota II,

Anggota III,


Dr. Drs Syaiful Anwar, AB., S.U.


Dr. Willy Abdillah, SE, M.Sc.

NIP.19571010 198403 1 004

NIP.19790729 200501 1 002

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fahrudin JS Pareke, SE, M.Si

NIP.19710914 199903 1 004

Motto Dan Persembahan

"Motto"

Bahagia bukan berarti segalanya sempurna, bahagia adalah ketika ketika kita memutuskan untuk melihat segala sesuatu secara sempurna

"Karya ini kupersembahkan pada:"

1. "Istriku Tercinta (Sri Handayani, S.Pd.)
2. Kedua anakku tersayang.
(Dennis Emeraldi Fortuna dan
Amanda Ayu Maharani).
3. Keluarga besar Sirin (almarhum)
4. Keluarga besar Soedaryo (almarhum)
5. Almamater Universitas Bengkulu

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai bagian tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan kepada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja atau pun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Bengkulu, Maret 2014



(Edwar)

THE DESCRIPTION OF JOB ENVIRONMENT, ORGANIZATION CULTURE AND TEACHER MOTIVATION OF SMPN 2 BENGKULU

**Edwar¹⁾
Praningrum²⁾**

ABSTRACT

The purpose of this research was to know the description of job environment, organization culture and teacher motivation of SMPN 2 Bengkulu. The reason why the researcher chose this title was because of the decreasing of SMPN 2 Bengkulu students' achievement lately compared with the previous years. This was descriptive qualitative research suitable with its purpose stated previously. The population of this research was all of the civil servant teachers of SMPN 2 Bengkulu that were 60 persons. The data collecting method used were questionnaire and interview. Two techniques were applied to take the sample in this research, first, for the questionnaire, the researcher applied census sampling technique; it means all of the population were taken as the sample, second, for the interview, the researcher applied purposive sampling technique, where the sample was taken 10% from the population that were 6 persons. The result of this research showed that the description of the job environment of SMPN 2 Bengkulu was *good*, the description of its organization culture was *very strong* and the description of teacher motivation was *high*.

Key Words : job environment, organization culture, motivation

- 1) Student of Management at Economics Faculty University of Bengkulu
- 2) Advisor

DESKRIPSI LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI GURU SMPN 2 KOTA BENGKULU

RINGKASAN

Edwar¹⁾
Praningrum²⁾

Penulis memilih judul deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu karena penulis mendengar bahwa prestasi sekolah ini baik secara akademik dan non akademik menurun akhir-akhir ini. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui bagaimana gambaran umum lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu. Seperti diketahui bahwa ketiga faktor tersebut merupakan hal penting bagi keberlangsungan suatu organisasi.

Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi menurut para ahli. Menurut Saydam (1996:381) faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan fisik meliputi kerapian dan kebersihan tempat bekerja. Sementara lingkungan non fisik meliputi hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh pendiri, pimpinan dan anggota organisasi yang disosialisasikan sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan pencapaian tujuan organisasi (Wirawan:2007). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga serta waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Aronaga:1995)

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan objek penelitian secara akurat sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk meneliti bagaimana gambaran lingkungan

kerja, budaya organisasi, dan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu. Populasi penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) di SMPN 2 Kota Bengkulu yang berjumlah 60 orang. Terdapat dua metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini : pertama, untuk kuesioner menggunakan sensus sampling, dan yang kedua untuk wawancara digunakan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan penunjukan dengan alasan atau tujuan tertentu. Teknik analisis data untuk kuesioner menggunakan skala Likert dan untuk wawancara memakai teknik pengelompokan data dengan tahap-tahap sebagai berikut: reduksi data, penyajian data, interpretasi data dan penarikan kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa gambaran lingkungan kerja SMPN 2 Kota Bengkulu secara fisik maupun non fisik adalah baik. Gambaran budaya organisasi dari hasil kuesioner dan wawancara sangat kuat dimana norma, nilai-nilai dominan serta fisosofi SMPN 2 Kota Bengkulu sangat diyakini dan dipegang dengan erat oleh warga sekolah SMPN 2 Kota Bengkulu, serta gambaran motivasi guru SMPN2 Kota Bengkulu adalah tinggi.

Kesimpulan dari penelitian menggambarkan bahwa secara umum lingkungan kerja SMPN 2 Kota Bengkulu dalam kondisi baik, budaya organisasinya sangat tinggi, serta motivasi gurunya tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis berasumsi untuk alasan mengapa prestasi akademik maupun non akademik siswa di SMPN 2 Kota Bengkulu ini menurun akhir-akhir ini adalah karena gambaran lingkungan kerja hanya pada kategori baik dan bukan pada kategori sangat baik dan gambaran motivasi guru hanya mencapai kategori tinggi dan bukan kategori sangat tinggi seperti yang didapat pada variabel budaya organisasi. Ada kemungkinan, jika kedua variabel ini juga berada pada kategori sangat baik dan sangat tinggi seperti pada variabel budaya organisasi, maka prestasi siswa SMPN 2 Kota Bengkulu pun akan meningkat.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi

- 1) Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala berkat dan karunia-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Deskripsi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Guru SMPN 2 Kota Bengkulu". Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terutama untuk:

- ❖ Bapak Prof. Lizar Alfansi, SE, M.BA.Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu.
- ❖ Ibu Praningrum, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang tidak bosan-bosannya memberi pengarahan dan bimbingan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Bapak Dr. Fahrudin JS Pareke, SE, M.Si. selaku penguji serta selaku Wakil Dekan bagian akademik Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- ❖ Bapak Dr. Syaiful Anwar, AB, SU. selaku penguji yang memberikan banyak saran dan masukan kepada penulis
- ❖ Bapak Dr. Willy Abdillah, SE, M.Sc. selaku penguji yang memberikan banyak saran dan masukan kepada penulis.
- ❖ Bapak Nasution, SE, M.D.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.

- ❖ Syamsul Bachri, SE, M.Si selaku Ketua Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- ❖ Bapak Aris Almahmudi, SE, MA, selaku Sekretaris Program Ekstensi, Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- ❖ Bapak/Ibu Dosen dan Staf-staf di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- ❖ Kepala sekolah, guru dan staf TU SMPN 2 Kota Bengkulu yang telah membantu pengambilan data untuk skripsi ini.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyajikan yang terbaik dalam penulisan skripsi ini. Namun penulis menyadari bahwa skripsi ini mungkin masih belum sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT menerima apa yang telah penulis lakukan sebagai wujud syukur kepada-Nya.

Bengkulu, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Lingkungan Kerja.....	10
2.2. Budaya Organisasi.....	15
2.3. Motivasi	22
2.4. Penelitian Terdahulu.....	33
2.5. Kerangka Analisis.....	34
BAB III METODELOGI PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Variabel Dan Definisi Operasional.....	38
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	40
3.4. Metode Pengumpulan Data	40
3.4. Teknik Analisis Data.....	41
3.4.1. Teknik Analisis Data Kuesioner.....	41
3.4.2. Teknik Analisis Data Wawancara.....	43

BAB IV	PEMBAHASAN	45
4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	45
4.2	Karakteristik Responden.....	48
4.3.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian... ..	51
4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	52
4.3.2.	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	56
4.3.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	58
4.4.	Pembahasan.....	60
4.4.1.	Pembahasan Variabel Lingkungan Kerja.....	60
4.4.2.	Pembahasan Variabel Budaya Organisasi.....	66
4.4.3.	Pembahasan Variabel Motivasi.....	68
BAB V	PENUTUP	70
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran.....	71
	DAFTAR PUSTAKA.....	73
	LAMPIRAN.....	77
		78

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 2.1 Tingkat Pencahayaan Minimal.....	12
Tabel 2.2 Penelitian terdahulu	36
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	39
Tabel 3.2 Kriteria Standar Penilaian Jawaban.....	42
Tabel 4.1 Sebaran Responden.....	48
Tabel 4.2 Kriteria Standar Penilaian Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi.....	56
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	58
Tabel 4.6. Biaya Tambah Daya Listrik Dan Pemasangan Lampu Dan Kipas Angin	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Dari Maslow	28
Gambar 2.2 Proses Motivasional Dasar.....	34
Gambar 2.3 Kerangka Analisis	36
Gambar 4.1 Gambaran Sebaran Jenis Kelamin Responden.....	49
Gambar. 4.2 Gambaran Sebaran Usia Responden.....	49
Gambar 4.3 Gambaran Sebaran Pendidikan Responden.....	50
Gambar 4.4 Gambaran Sebaran Masa Kerja Responden.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Kuesioner.....	78
Lampiran 2 Data wawancara	90
Lampiran 3 Data Sekolah Penelitian.....	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang tajam baik dari segi sumber daya maupun teknologi, faktor sumber daya manusia mendapat perhatian yang sangat serius bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Faktor sumber daya manusia (SDM) yang memiliki integritas tinggi, berbakat, bermotivasi tinggi, adanya kemauan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan sekarang ini untuk mencapai tujuan organisasi.

Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan pilar yang sangat penting bagi organisasi, karena dengan faktor SDM menyebabkan sumber-sumber daya lain dalam organisasi dapat berjalan atau berfungsi. SDM merupakan perencana, penggerak dan pelaksana dalam suatu organisasi, untuk itu diperlukan SDM yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap tugas-tugasnya.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal. Untuk itu diperlukan dukungan anggota organisasi maupun organisasi itu sendiri, sehingga ada keinginan bersama untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja yang profesional meliputi peningkatan motivasi kerja yang melibatkan seluruh komponen pegawai.

Guru sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yakni sekolah, sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan bagi sumber daya manusia yang lain yaitu peserta didik. Melalui pendidikan peserta didik dibantu oleh guru untuk mempersiapkan kehidupannya sebagai manusia pribadi, kehidupannya sebagai anggota masyarakat maupun sebagai warga negara agar mampu menghadapi kehidupan masa depan.

SMPN 2 Kota Bengkulu sebagai salah satu satuan pendidikan di kota Bengkulu merupakan organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai lembaga penyelenggara pendidikan tingkat dasar. Di sini peserta didik dibimbing, diajarkan, diarahkan dan dididik serta diberikan bekal pendidikan dasar agar mereka dapat meningkatkan kualitas hidupnya, mandiri dan berakhlak mulia. Saat ini SMPN 2 Kota Bengkulu memiliki 962 peserta didik yang terbagi dalam 27 kelas, dengan 64 orang guru (60 guru PNS dan 4 orang guru PTT), 11 orang staf Tata Usaha, 1 orang pegawai perpustakaan, 1 orang petugas UKS, 2 orang petugas koperasi, 2 orang petugas keamanan dan 4 orang petugas kebersihan. Dari komposisi tenaga pendidik dan kependidikan yang diuraikan diatas bisa dilihat bahwa guru menempati posisi teratas dalam jumlahnya, oleh karenanya bisa disimpulkan bahwa guru merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi penyelenggara pendidikan.

Agar suatu penyelenggara pendidikan, dalam hal ini sekolah, dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya maka harus diikuti dengan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik pula. Untuk mencapai tujuannya, SMPN 2 Kota Bengkulu memerlukan sumber daya manusia khususnya guru yang memiliki potensi,

kemauan dan kemampuan yang prima. Motivasi kerja yang tinggi dari para gurunya juga sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan SMPN 2 Kota Bengkulu sebagai organisasi pemerintah bidang penyelenggara pendidikan formal.

Motivasi kerja yang tinggi dari para guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar akan tercermin dari maksimal dan optimalnya layanan penyelenggara pendidikan yang diterima dan dirasakan oleh peserta didik, yang pada gilirannya nanti akan menciptakan peserta didik yang berkualitas. **Motivasi** sangat dibutuhkan untuk meningkatkan suatu aktifitas kerja. Motivasi berfungsi sebagai pendorong timbulnya kelakuan, pengarah, dan penggerak untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai sebagian besar bergantung pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam berkerja cenderung akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan.

Ini sejalan dengan pendapat Gulo (1982:168), yang menjelaskan bahwa motivasi adalah kecenderungan organisme untuk melakukan sesuatu; sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan. Motivasi merupakan kecenderungan untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu atau berusaha mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Kreitner dkk (2005:248) menyatakan motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Pendapat Kreitner sejalan dengan pendapat Nawawi (2003:351)

yang mengungkapkan bahwa motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Saydam (2005:328), tujuan pemberian motivasi adalah mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan organisasi, meningkatkan gairah dan semangat kerja, disiplin kerja, prestasi kerja, moral karyawan, rasa tanggung jawab, produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah faktor eksternal antara lain: lingkungan kerja, kelompok bekerja dimana individu itu bekerja, tuntutan dari perkembangan tugas, atasan, rekan, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Dan faktor internal antara lain pembawaan diri, pendidikan, pengalaman masa lampau.

Sebagai seorang guru, motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam guru yang akan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilakunya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Nilai-nilai organisasi yang ditetapkan akan berhubungan antara guru, pimpinan dan organisasi yang ada dalam organisasi menentukan arah dan kebijakan berkaitan dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam kenyataannya, berdasarkan pengamatan dan informasi yang peneliti dapatkan dari beberapa siswa dan guru SMPN 2 Kota Bengkulu didapat bahwa di SMPN 2 Kota Bengkulu yang merupakan salah satu satuan pendidikan di bawah Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, masih ditemui beberapa kondisi-kondisi yang menggambarkan belum maksimalnya motivasi para guru terkait dengan sikap dan perilaku mental, tekad dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Beberapa fenomena itu antara lain:

1. Masih ada beberapa guru yang masuk dan keluar kelas tidak tepat waktu.
2. Masih ada beberapa guru yang sering memberikan tugas pada siswa, mengobrol di ruang guru.
3. Kurang dihargainya kinerja dan prestasi kerja guru yang memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah.
4. Turunnya prestasi siswa baik dari segi akademik dan non akademik di tingkat kota maupun propinsi.

Kondisi lingkungan kerja di SMPN 2 Kota Bengkulu juga mempengaruhi gairah dan semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Anoraga (1995 : 123) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, suhu, pencahayaan, dan lainnya termasuk hubungan kerja terhadap rekan kerja dan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik jelas akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap hasil dan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu.

Kondisi-kondisi yang bisa dilihat yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja pada SMPN 2 Kota Bengkulu adalah:

1. Luas ruang guru yang tidak sesuai dengan kapasitasnya yaitu 160 m^2 untuk menampung 64 orang guru (idealnya untuk satu orang adalah 4 m^2)
2. Ukuran meja guru tidak sesuai standar.
3. Tidak adanya lemari guru, untuk penyimpanan buku-buku dan lembar kerja siswa, ini menyebabkan penumpukan buku dan LKS diatas meja kerja guru.
4. Penerangan beberapa ruang kelas yang kurang karena diapit oleh gedung yang berdekatan.

5. Sambungan listrik dalam ruang kelas yang terputus akibat rusaknya sakelar dan stop kontak.
6. Banyaknya meja dan kursi yang berlubang, goyang dan papan sandarannya terlepas.
7. Kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya seperti tidak tersedianya hotspot untuk internet di ruang guru dan kurangnya ketersediaan in-fokus.

Disamping motivasi dan lingkungan kerja, budaya organisasi juga mempengaruhi gairah kerja guru. Semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi (Robbins : 1996).

Menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh pendiri, pimpinan, dan anggota organisasi yang disosialisasikan sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan perekat sosial anggota organisasi sebagai mana yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki (1995:532). Karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi dengan suatu perekat sosial yaitu budaya organisasi. Sedangkan menurut Kilman *dalam* Tika (2005:111) budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, akan berpengaruh negatif pada organisasi, maka tugas-tugas para

pegawainya dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi guru, seperti: kurangnya motivasi atau semangat kerja, lunturnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas dan komitmen pegawai pada organisasi, timbulnya kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif.

Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada budaya organisasi. Budaya organisasi dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapi. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan.

Kondisi-kondisi yang bisa dilihat yang menyangkut pengaruh budaya organisasi pada SMPN 2 Kota Bengkulu adalah :

1. Masih kuatnya sukuisme, sehingga masih terkotak-kotaknya para guru dengan suku asalnya.
2. Susahnya menegakkan peraturan untuk guru yang memiliki keluarga yang memiliki jabatan struktural di pemerintahan.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi terus-menerus antara guru tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempat ia bekerja dalam kurun waktu tertentu. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang sangat erat kaitannya dengan komitmen dan motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai ujung tombak keberhasilan peserta didiknya, guru dituntut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didiknya. Dengan mempunyai guru yang bermotivasi tinggi di SMPN 2 Kota Bengkulu diharapkan akan dapat meningkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan oleh sekolah ini.

Berdasarkan fenomena-fenomena para guru SMPN 2 Kota Bengkulu yang menggambarkan masih belum maksimalnya motivasi beserta variabel-variabel penyebabnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris untuk mengetahui kebenaran dari fenomena-fenomena dan kondisi-kondisi yang terjadi tersebut, dengan judul penelitian : *“Deskripsi Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru SMPN 2 Kota Bengkulu”*

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja SMPN 2 Kota Bengkulu?
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi SMPN 2 Kota Bengkulu?
3. Bagaimana gambaran motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan :

1. Lingkungan kerja SMPN 2 Kota Bengkulu.
2. Budaya organisasi SMPN 2 Kota Bengkulu.
3. Motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi penulis sendiri sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam suatu penelitian sebagai informasi atau gambaran deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja guru SMPN 2 Kota Bengkulu .
2. Bagi SMPN 2 Kota Bengkulu sebagai bahan masukan dalam peningkatan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan sesuai dengan relevansi masalah yang akan diteliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu pekerjaan, yang berhubungan dengan sarana, prasarana serta fasilitas yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu. Pengertian lingkungan kerja menurut Saydam (1996 : 381) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi dambaan setiap karyawan, karena karyawan bukan saja mengharapkan atau mendapatkan gaji saja tetapi lebih luas dari itu, dimana lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut mencakup hubungan kerja antara sesama karyawan dan hubungan kerja dengan pimpinan, tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Apabila lingkungan kerja tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja pegawai sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan komitmen pegawai yang bersangkutan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Timpe (2000 : 3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Sedangkan Flippo (1996 : 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibatasi artinya sebagai pemotivasi dari luar individu terhadap suatu pekerjaan yang berasal dari kebutuhan akan

penghargaan maupun dorongan yang merupakan perwujudan diri akan prestasi dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menarik.

Lingkungan kerja yang memberikan perlindungan keamanan bagi karyawan merupakan dorongan untuk pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, serta terbangunnya hubungan yang manusiawi antara sesama karyawan dan atasan, sehingga akan menimbulkan motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen karyawan tersebut.

Menurut Saydam (1996 : 381) faktor lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik meliputi: tempat kerja yang bersih dan rapi, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan. Dan lingkungan non fisik (sosial) adalah hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang menyenangkan mencakup hubungan kerja antara sesama karyawan dan pimpinan yang ditunjang dengan tempat kerja dan fasilitas bantu lainnya yang memadai sehingga dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif adalah dambaan seseorang dalam bekerja, baik lingkungan kerja bersifat fisik maupun lingkungan kerja non-fisik yang mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

Menurut Saydam (1996 : 382), ada beberapa faktor fisik dari lingkungan kerja yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yakni:

1. Lingkungan kerja yang bersih

Kebersihan lingkungan tempat bekerja sangat perlu diperhatikan karena secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja

yang bersih dan tertata dengan rapi akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

2. Penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan

Penerangan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kelelahan. Pencahayaan akan mempengaruhi kegiatan guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Standar pencahayaan ruang kelas minimal menurut SNI 03-6575.2001 adalah 250 Lux. Berikut ini adalah tabel pencahayaan minimal yang dibutuhkan menurut jenis kegiatannya.

Tabel 2.1. Tingkat pencahayaan minimal untuk ruangan sekolah.

No	Fungsi	Tingkat pencahayaan minimal (LUX)	Keterangan
1	Ruang kelas	250	
2	Ruang perpustakaan	300	
3	Ruang laboratorium	500	
4	Kantin	200	
5	Ruang gambar	750	Gunakan pencahayaan setempat pada meja gambar.

Sumber: SNI 03-6575.2001

Menurut Moekijat (2002:136) penerangan yang baik akan memberi keuntungan antara lain: perpindahan karyawan berkurang, Semangat kerja lebih tinggi, Prestasi lebih besar, hasil pekerjaan lebih banyak, kesalahan berkurang, keletihan berkurang.

3. Pertukaran udara yang baik yang menyehatkan badan

Pertukaran udara dan suhu dalam ruang kerja merupakan faktor penting untuk mendukung kelancaran proses kerja karyawan. Dengan suhu dan sistem pertukaran udara yang baik akan menimbulkan suasana ruang yang nyaman.

Jika kondisi ruang pengap dan panas akan mengakibatkan turunnya minat kerja sehingga menurunkan motivasi karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya. Keuntungan pertukaran udara yang baik menurut Moekijat (2002:145) adalah: produktivitas yang lebih tinggi, mutu pekerjaan yang lebih tinggi, kesenangan dan kesehatan karyawan yang bertambah, kesan yang menyenangkan bagi para tamu.

4. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan Nitisemito (1994:194) menyatakan bahwa keamanan lingkungan sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena jika tidak ada jaminan keamanan lingkungan tempat bekerja maka karyawan merasa tidak terlindungi, tidak ada ketenangan dan dibayangkan oleh rasa takut. Hal ini akan mengganggu secara psikologis akan menghambat konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga akan menurunkan produktivitas.

5. Kecukupan sarana dan prasarana

Kecukupan sarana dan prasarana sangat mendukung kelancaran kerja karyawan. Kurangnya sarana dan prasarana akan menghambat proses kerja secara langsung dan tak langsung akan menurunkan motivasi kerja, produktivitas dan kinerja karyawan.

Sementara itu faktor-faktor non-fisik dari lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi pegawai adalah hubungan sosial antar anggota organisasi, yaitu hubungan yang baik antar karyawan. Menurut Saydam (1996 : 424) hubungan yang baik antara karyawan antara lain :

1. Tidak terdapat konflik antar karyawan

Dengan tidak terdapatnya konflik ditempat kerja akan memberikan rasa nyaman secara psikologis pada pekerja, hal ini akan menimbulkan komunikasi dan kerjasama yang menyenangkan antara sesama pekerja dan pimpinan dalam organisasi.

2. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya

3. Satu unit akan memberikan hasil kerja yang terbaik bagi proses berikutnya untuk dikerjakan oleh unit kerja yang lain

4. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan kekeluargaan

5. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana mencekam penuh ancaman

6. Adanya saling menghargai dan percaya antara karyawan

Selanjutnya hal yang sama, mengenai keterkaitan lingkungan kerja terhadap motivasi menurut Liang Gie (2000 : 168) bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana organisasi beroperasi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, komitmen, kemajuan, dan keberhasilan organisasi tersebut dan mengakibatkan perubahan-perubahan organisasi di banyak hal. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas bantu yang mempercepat pelayanan pekerjaan, juga mencakup hubungan kerja antara sesama karyawan dan hubungan kerja dengan pimpinan.

2.2. Budaya Organisasi

Sebelum berbicara mengenai budaya organisasi, maka terlebih dahulu perlu dipahami tentang budaya itu sendiri. Budaya adalah sistem pembagian nilai dan kepercayaan untuk berinteraksi dengan orang dalam organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Menurut Edgar dalam Tika (2005:3) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Sedangkan organisasi menurut J.R. Schermerhorn dalam Tika (2005:3) adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk pencapaian tujuan. Dan menurut Chester dalam Tika (2005:3) mengemukakan bahwa organisasi merupakan kerjasama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan. Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik pengertian akan organisasi yakni kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama dengan tujuan yang sama dan untuk mengaturnya diperlukan suatu sistem koordinasi dan pembagian tugas dan tanggung jawab personil.

Sementara itu, budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Menurut Schein (1981) budaya merupakan suatu pola dari

asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Menurut Robbins (2005:485) budaya organisasi adalah sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh pendiri, pimpinan, dan anggota organisasi yang disosialisasikan sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan pencapaian tujuan organisasi.

Ada perbedaan antara nilai dan sikap. Nilai adalah preferensi terhadap gagasan, orang-orang, lembaga serta perilaku yang mempunyai dasar kultural, sedangkan sikap adalah organisasi (penataan) kepercayaan/pandangan mengenai kecenderungan untuk berperilaku tertentu terhadap obyek atau preferensi sikap, maka nilai mengungkapkan preferensi dalam hal cara pelaksanaan dan tujuan akhir eksistensi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya korporat, atau dikenal juga dengan budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan mengacu sebagai filosofi kerja karyawan. Kreitner dan Kinicki (2002) mendefinisikan budaya korporat sebagai perekat

organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolis dan cita-cita sosial yang ingin dicapai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh pendiri, pimpinan, dan anggota organisasi yang disosialisasikan sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan pencapaian tujuan organisasi.
- b. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (1995:532) adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Agar karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang orang satu dengan yang lainnya dapat disatukan dalam suatu organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Sementara itu, fungsi budaya organisasi menurut menurut para ahli antara lain:

- a. Menurut Robbins (2003: 311) budaya oraganisasi menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:
 - 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas.
 - 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
 - 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang
 - 4) Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan

standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

b. Menurut Soetopo (2010) fungsi budaya organisasi terbagi dua yaitu fungsi eksternal dan fungsi internal.

1) Fungsi eksternal budaya organisasi adalah melakukan adaptasi terhadap lingkungan luar organisasi.

2) Fungsi internal budaya organisasi adalah berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi termasuk sumber daya manusia.

Lebih lanjut Soetopo menjelaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi makin tidak mudah organisasi terpengaruh oleh budaya luar dan semakin kental fungsi internal, semakin berkembang norma-norma, peraturan, tradisi, adat istiadat organisasi yang terus-menerus dipupuk oleh para anggotanya sehingga berangsur-angsur budaya itu menjadi semakin kuat.

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan semakin penting bagi organisasi.

Dengan dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diberdayakannya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama. Pada

akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

Menurut Robbins (2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Dan menurut Robbins (2007:511) terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi antara lain:

1. Inovasi dan mengambil resiko, yaitu derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian, yaitu derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada detail-detail
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil, bukan pada teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil
4. Orientasi manusia, yaitu sejauh mana keputusan manajemen efektifitas memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam fungsi budaya organisasi menjadi inti dari suatu budaya organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja daripada individu.
6. Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi bersifat agresif dan kompetitif.
7. Stabil, yaitu sejauh mana aktifitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut Luthan dan Schein (2002:140) terdapat enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu :

1. Keberaturan cara bertindak; yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. Norma; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai dominan; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan
5. Peraturan; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. Iklim organisasi; merupakan perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Schein dalam Tika (2005:22) membagi level budaya organisasi menjadi 3 tingkatan yaitu:

1. Artifak (pakaian, pola perilaku, simbol fisik, upacara organisasi, tata letak kantor).

2. Nilai-nilai, adalah solusi yang muncul dari seorang pemimpin dalam organisasi dengan maksud memecahkan masalah-masalah rutin dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai dapat mencerminkan falsafah dan misi organisasi, tujuan, standar, dan larangan-larangan.
3. Asumsi-asumsi dasar dan keyakinan, merupakan inti dari budaya dan secara dibawah sadar membimbing perilaku dan kepuasan. Yang termasuk asumsi dasar adalah hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai kenyataan, waktu dan ruang, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat aktifitas manusia, dan hakikat hubungan manusia.

Menurut Robbins (2002:283) budaya organisasi terbentuk karena adanya:

1. Stories, yaitu cerita turun temurun tentang organisasi, bagaimana peraturan organisasi, bagaimana reaksi terhadap kesalahan yang pernah dilakukan organisasi tersebut.
2. Ritual, merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
3. Material symbol, merupakan barang-barang yang digunakan untuk melakukan kegiatan organisasi.
4. Language. Setiap kelompok biasanya memiliki bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh setiap kelompok tersebut.

Untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini digunakan karakteristik menurut Luthan dan Schein (2002:140) yaitu lima karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu :

1. Keberaturan cara bertindak; yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota

lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. Norma; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. Nilai dominan; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Peraturan; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

2.3. Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti driving force (kekuatan pendorong) yang menggerakkan manusia bertingkah laku, dan tingkah laku tersebut mempunyai tujuan tertentu karena adanya motif yang disebabkan adanya kebutuhan (*needs*).

Gulo (1982:168) mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan organisme untuk melakukan sesuatu; sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan. Lebih lanjut dijelaskan pengertian motive (motif), yaitu kecenderungan organisme melakukan tindakan-tindakan tertentu atau berusaha mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Motif adalah kondisi dalam diri individu yang mempengaruhi kesiapan, mendorong serta mengarahkan kegiatan individu, bahkan menentukan tingkat usaha yang mungkin dilakukan dan hasil diperoleh dalam mencapai suatu tujuan (Kartadinata : 1996:3). Sedangkan Gerungan (1991:141) mengemukakan bahwa “motif merupakan dorongan keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak lainnya yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu”. Sardiman (1990:73) mengartikan motif sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, dan suatu kondisi interen (kesiapsiagaan). Syaodih (1978:61), mengartikan motif sebagai “kesatuan tenaga (complex state) dalam diri individu tersebut untuk melakukan kegiatan mencapai tujuan (goal or incentive)”. Purwanto, (1990:60) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku ke suatu tujuan atau perangsang. Motif tersebut tumbuh berkembang dari dalam diri individu sendiri (intrinsik), dan dari lingkungan (ekstrinsik).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disebutkan di atas, maka motivasi memiliki tiga unsur pokok yang terkandung di dalamnya. Ketiga unsur pokok tersebut adalah kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

Kebutuhan adalah unsur pertama yang akan timbul dalam diri seseorang apabila merasakan adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatik kebutuhan itu timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimiliki, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis.

Dorongan merupakan usaha pemenuhan kebutuhan seseorang secara terarah. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam diri dan dapat pula dari luar diri individu. Oleh karena itu, motif dapat diklasifikasikan berdasarkan asal terjadinya yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik.

Tujuan dalam teori motif dipandang sebagai sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan kata lain mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun psikologis. Tercapainya tujuan berarti akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2001:166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Seorang pegawai harus mengetahui tujuan seorang pekerja dan tindakan-tindakan yang harus diambil pekerja untuk mencapainya. Banyak teori motivasi dan penemuan yang mencoba menjelaskan hubungan perilaku dan hasil. Salah satunya adalah motivasi menurut Rivai (2003:455) yang dimaknai sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Dorongan ada dua yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Martoyo (2000) mengartikan motivasi sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Menurut Nawawi (1998:351) motivasi adalah sebagai proses pendorong untuk mencapai suatu tujuan dan ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana individu tersebut bekerja, baik segi psikologis maupun psikis yang menyebabkan adanya gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (1996:92) motivasi adalah persoalan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Moekijat dalam Hasibuan (1996:95) motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002). Motivasi dalam diri karyawan sangat bermanfaat sekali bagi organisasi, karena dengan adanya motivasi tersebut akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi. Motivasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Robbins, 2002).

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan diwujudkan dalam bentuk perilaku guna mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pengertian motivasi menurut Anoraga (1995 : 35) motivasi adalah daya

pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga serta waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya motivasi menurut Terry (1990 : 67) adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ada tiga faktor sumber motivasi menurut Rivai (2003:456) yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang.
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam kerja antara lain: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Motivasi merupakan dorongan yang membangkitkan, mengarahkan dan berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dorongan, keinginan dan kebutuhan akan muncul kalau ada elemen penggerakannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi atau motif adalah suatu daya, tenaga atau energi yang bersifat kompleks pada diri individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan tertentu serta motivasi tersebut dapat tumbuh dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan.

Dengan demikian jelaslah bahwa tanpa motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Ada beberapa teori motivasi menurut para ahli antara lain:

1. Teori Hierarki kebutuhan.

Menurut Maslow dalam Rivai (2003:458) pada setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan secara fisiologis.

Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan makan, minum, perlindungan, fisik, seksual.

b. Rasa aman

Kebutuhan rasa aman meliputi: perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c. Kepemilikan sosial

Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk di cintai.

d. Penghargaan diri.

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

e. Aktualisasi diri.

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Di bawah ini adalah piramida yang menggambarkan hierarki kebutuhan menurut Maslow.



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan dari Maslow (Robbins, 2006)

Gambar diatas menjelaskan urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang. Teori Maslow menggambarkan semakin keatas kebutuhan manusia semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

2. Teori kebutuhan McClelland.

Teori ini dikemukakan oleh McClelland dalam Rivai (2003:459) yang memfokuskan tiga kebutuhan pegawai antara lain: prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.

a. Kebutuhan akan kesuksesan/prestasi (*Achievement Goals*)

Merupakan dorongan yang kuat sekali untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik untuk mencapai standar perusahaan yang telah ditentukan dan perjuangan karyawan untuk mencapai keberhasilan.

b. Kebutuhan kekuasaan (Need of power)

Kebutuhan kekuasaan merupakan hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain.

c. Kebutuhan afiliasi (Need for affiliation)

Merupakan hasrat untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan mengenal lebih dekat dengan rekan kerja atau para karyawan yang ada

didalam organisasi. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial pada teori Maslow.

3. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor menurut Herzberg dalam Nawawi (1996:354) dikemukakan bahwa implementasi dari teori tujuan dalam perusahaan diwujudkan dalam bentuk:

- a. Kebutuhan yang memotivasi (motivator) yaitu: faktor prestasi (achievement), pengakuan, tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja dan faktor pekerjaan itu sendiri, faktor ini terkait dengan kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (Hygiene Factors), berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan proses administrasi dalam perusahaan.

Dalam implementasinya di lingkungan perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Apabila salah satu diantaranya tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan tidak efektif dan tidak efisien.

Menurut Herzberg (1950) dalam Hasibuan (1996:174) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu: pertama, kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke nol apabila sudah terpenuhi. Faktor pemeliharaan

ini meliputi: balas jasa, kondisi kerja fisik (lingkungan kerja fisik), supervisi yang menyenangkan, berbagai macam tunjangan. Faktor ini berhubungan dengan kepuasan pegawai. Faktor pemeliharaan ini perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan gairah kerja pegawai dapat ditingkatkan, dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kedua, kebutuhan pemeliharaan menyangkut kebutuhan fisiologis. Faktor ini disebut juga faktor motivator antara lain: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pengembangan potensi individu.

4. Teori tujuan

Apabila seorang karyawan memahami dan menerima tujuan perusahaan maka ia akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mewujudkannya. Dalam keadaan seperti ini tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja.

Implementasi teori tujuan antara lain:

- a. Tujuan organisasi merupakan fokus utama dalam pekerjaan
- b. Tujuan perusahaan menentukan tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan.
- c. Tujuan yang menimbulkan kegigihan dan ketekunan dalam usaha pencapaiannya.

5. Teori harapan (expectacy)

Teori ini mengemukakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang diinginkan sebagai harapan.” Harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan sesuatu pekerjaan, yang terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan yang disebut “usaha.” Usaha yang dilakukan berupa kegiatan adalah bekerja. Bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Ada beberapa jenis motivasi menurut para ahli, diantaranya:

- a. Menurut Nawawi (1996:359) motivasi terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang bersumber dari dalam diri pegawai sebagai individu yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik yang datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran. Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu :

- a. Kebutuhan (*need*)

Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis.

- b. Harapan (*Expectacy*)

Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan yang bersifat memuaskan diri seseorang. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

- c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu. Menurut Taufik (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah :

- Dorongan keluarga.

Keluarga adalah orang terdekat dan tempat berlindung dan diterimanya seseorang. Dorongan dari keluarga merupakan sumber motivasi yang sangat besar bagi seseorang. Karena keluarga dapat mempengaruhi seseorang termotivasi dan merupakan energi terbesar yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan. Apabila keluarga harmonis dan mendukung maka seseorang akan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik dan sebaliknya apabila keluarga tidak mendukung akan mengakibatkan seseorang akan tidak tenang dalam melakukan sesuatu.

- Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

- Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

b. Menurut Hasibuan (2003:150), ada jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk mendorong pegawai bekerja optimal antara lain:

1. Motivasi positif (insentif positif). Motivasi positif berarti manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi negatif (insentif negatif). Motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan membuat suatu hukuman apabila terjadi penyimpangan kerja.

Adapun pengertian proses motivasi menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

a. Menurut Sumantri (2001) proses motivasi adalah sebagai pengarah perilaku dan dapat dikatakan sebagai suatu siklus serta merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga elemen yaitu:

1. Kebutuhan (needs)

Kebutuhan merupakan suatu kekurangan dalam pengertian keseimbangan. Kebutuhan tercipta apabila terjadi ketidakseimbangan yang bersifat psikologis.

2. Dorongan (drives)

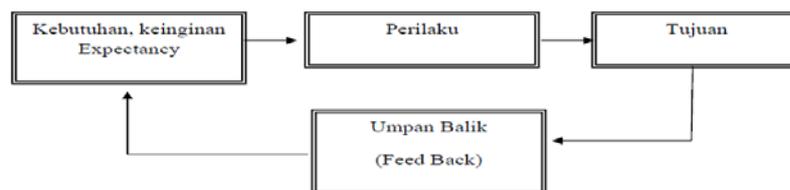
Merupakan suatu dorongan yang dapat dirumuskan secara sederhana sebagai suatu kekurangan disertai dengan pengarahan. Dorongan tersebut berorientasi pada tindakan untuk mencapai tujuan.

3. Tujuan (goals).

Suatu tujuan dalam siklus motivasi adalah segala sesuatu yang akan meredakan suatu kebutuhan dan akan mengurangi dorongan. Jadi

pencapaian suatu tujuan cenderung akan memilih ketidakseimbangan menjadi keseimbangan yang bersifat psikologis.

- b. Proses motivasi menurut Winardi (2001:134) merupakan sebuah predisposisi untuk bertindak dengan cara khusus yang mengarah pada tujuan tertentu.



Gambar 2.2. Proses motivasional dasar (Winardi 2001:134)

Gambaran diatas menggambarkan manusia sebagai makhluk sosial yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan ekspektasi. Kebutuhan, keinginan dan ekspektasi tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan para manajer, yang mereka anggap kurang menyenangkan, dengan anggapan perilaku khusus dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut. Dimulainya perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-petunjuk yang memberikan umpan balik kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku.

Adapun fungsi motivasi bagi manusia atau karyawan menurut Nawawi (2001:359) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia.
2. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan.
3. Motivator merupakan pengatur arah dan tujuan dalam melakukan aktivitas.

Sedangkan berkenaan dengan model-model motivasi, Hasibuan (1996:164) mengidentifikasi tiga model motivasi yaitu : Tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia.

1. Model tradisional.

Untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan gairah bekerjanya maka diberikan insentif, yaitu dengan memberikan uang/barang kepada karyawan yang berprestasi baik.

2. Model hubungan manusia.

Untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial sehingga membuat karyawan menjadi merasa berguna. Bisa juga dilakukan dengan memenuhi kebutuhan materil dan non materil karyawan agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik.

3. Model sumber daya manusia

Model motivasi sumber daya manusia adalah dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Juga dengan memberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah hierarki kebutuhan Maslow dalam Rivai (2003:458) yang mengemukakan bahwa pada setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan yaitu: Kebutuhan secara fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Widodo 2011	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.	Dari hasil penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan sebesar 0,680.
Assih Judatus Shidqiyah 2011	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Stress Kerja Karyawan di Delta Super Store Kraksaan	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Delta super store

2.4. Kerangka Analisis

Berikut ini adalah kerangka analisis untuk meneliti gambaran umum lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu.



Gambar 2.3 Kerangka Analisis

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*descriptive research*) untuk memperoleh gambaran lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja guru SMPN 2 Kota Bengkulu. Menurut Nazir (2007:125) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, satu objek, satu kondisi, dengan satu sistem pemikiran pada manusia sekarang. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan gambaran keseluruhan objek penelitian secara akurat (Arikunto, 2002). Bodgan dan Biklen (1982) mengemukakan 4 karakteristik penelitian kualitatif, sebagai berikut:

1. Peneliti sebagai instrumen utama langsung mendatangi sumber data.
2. Peneliti lebih menekankan pada proses, bukan semata-mata pada hasil.
3. Peneliti melakukan analisis induktif cenderung mengungkapkan makna dari keadaan yang diamati.
4. Kedekatan peneliti (dengan responden) sangat penting dalam penelitian.

Penelitian yang bersifat deskriptif lebih mementingkan proses daripada hasil, membatasi studi dengan fokus, memiliki seperangkat kriteria untuk memeriksa keabsahan data, sasaran penelitian diarahkan kepada usaha menemukan

teori-teori dasar, responden dapat menilai kembali data dan informasi yang diberikan perlu direvisi atau perlu melengkapi data dan informasi (Meleong, 1990).

3.2. Definisi Operasional

Batasan variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diketahui melalui batasan operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik di SMPN 2 Kota Bengkulu yang secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan, dengan dimensi yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
- b. Lingkungan kerja non fisik

2. Variabel budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah persepsi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh pendiri, pimpinan, dan anggota organisasi yang disosialisasikan sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan pencapaian tujuan organisasi, dengan dimensi yaitu: keberaturan cara bertindak, norma, nilai dominan, filosofi dan peraturan.

3. Variabel motivasi.

Motivasi guru adalah sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu yang meliputi beberapa dimensi yaitu: kebutuhan secara

fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kepemilikan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 3.1 Variabel, dimensi dan indikator penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi	1. Kebutuhan secara fisiologis.	a. Pangan b. Sandang. c. Perumahan
	2. Kebutuhan rasa aman	a. Perlindungan ancaman b. Suasana aman dan nyaman. c. Terhindar dari pertentangan lingkungan hidup
	3. Kebutuhan kepemilikan sosial	b. Merasa memiliki. c. Diterima bagian dari kelompok. d. Hubungan bersahabat.
	4. Kebutuhan penghargaan diri.	a. Harga diri. b. Dihormati. c. Dihargai.
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. menggunakan kemampuan. b. Mengemukakan pendapat c. Memberikan penilaian dan kritik
Lingkungan Kerja	1.Lingkungan kerja Fisik	a. Penataan ruang b. kebersihan c. Pencahayaan d. Sirkulasi udara e. Keamanan f. Sarana dan prasana
	2.Lingkungan kerja non fisik	a. Tidak terdapat konflik dengan rekan kerja dan pimpinan b. Setiap masalah dapat diselesaikan. c. Bekerja suasana santai dan keakraban d. Bekerja dengan semangat. e. Saling menghargai dan mempercayai.
Budaya Organisasi	1.Keberaturan cara bertindak.	a. Bahasa umum yang digunakan b. Upacara rutin. c. Pakaian seragam
	2.Norma.	a. Standar prilaku guru.. b. Standar prilaku siswa.
	3.Nilai dominan.	a. Budaya senyum, sapa dan salam. b. Gerbang di tutup jam 7.25 WIB. c. Nilai-nilai keagamaan.
	4.Filosofi	Meningkatkan mutu pengajaran dan kepuasan pelanggan (siswa).
	5.Peraturan.	a. Tata tertib sekolah b. Sanksi pelanggaran tata tertib.

3.3. Metode Pengambilan Sampel.

Populasi penelitian ini adalah guru SMPN 2 Kota Bengkulu berjumlah 62 orang yang terdiri dari 60 orang guru PNS dan 2 orang guru PTT. Terdapat dua metode yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini : pertama, untuk kuesioner menggunakan sensus sampling, yaitu seluruh populasi menjadi sampel karena populasinya kurang dari 100 orang, dan yang kedua untuk wawancara digunakan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan kriteria senior, yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun, alasannya adalah bahwa guru yang sudah senior dan masa kerja lebih dari 5 tahun di SMPN 2 Kota Bengkulu umumnya sudah mengenal dengan baik keadaan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi guru SMPN 2 Kota Bengkulu. Sampel untuk kuesioner berjumlah 60 orang guru PNS SMPN 2 Kota Bengkulu dan untuk wawancara diambil 10% dari populasi yakni 6 orang guru PNS SMPN 2 Kota Bengkulu.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah seluruh guru PNS di SMPN 2 Kota Bengkulu. Dalam kuesioner terdapat pernyataan mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja guru yang telah dipilah-pilah berdasarkan dimensi dan indikatornya masing-masing.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden. Indriantoro dan Supomo (1999: 152-153) mengatakan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Teknik wawancara dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui tatap muka (*Personal atau Face-to-face Interview*) dan melalui telepon (*Telephone Interview*).

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik tatap muka (*Personal atau Face-to-face Interview*). Peneliti melakukan wawancara dengan bertanya langsung kepada 6 responden yang dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Wawancara dilakukan di SMPN 2 Kota Bengkulu yang dilakukan pada hari kerja dan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya tanpa alternatif jawaban. Jadi, responden bebas dalam menjawab pertanyaan dan mengemukakan pendapat mereka.

3.4. Teknik Analisis Data.

3.4.1. Teknik Analisis Data Kuesioner

Penentuan skor adalah dengan menggunakan skala Likert karena cukup representatif untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2004:133). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat tidak setuju
- b. Tidak setuju
- c. Cukup setuju
- d. Setuju
- e. Sangat setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif dan kualitatif maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

- 1. Sangat tidak setuju diberi skor 1
- 2. Tidak setuju diberi skor 2
- 3. Cukup setuju diberi skor 3
- 4. Setuju diberi skor 4
- 5. Sangat setuju diberi skor 5

Penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian adalah:

- 1. Nilai terendah dari kelas adalah $1 \times 1 = 1$
- 2. Nilai tertinggi dari kelas adalah $1 \times 5 = 5$
- 3. Interval kelas adalah $(5-1)/5 = 0,8$

Tabel 3.2. Kriteria Standar Penilaian Jawaban.

NO	SKOR	KRITERIA		
		MOTIVASI	LINGKUNGAN KERJA	BUDAYA ORGANISASI
1	1,00 - 1,80	Sangat rendah (SR)	Sangat kurang (SK)	Sangat lemah (SL)
2	1,81 - 2,60	Rendah (R)	Kurang (K)	Lemah (L)
3	2,61 - 3,40	Sedang (S)	Sedang (S)	Sedang (S)
4	3,41 - 4,20	Tinggi (T)	Baik (B)	Kuat (K)
5	4,21 - 5,00	Sangat tinggi (ST)	Sangat baik (SB)	Sangat kuat (SK)

3.4.2. Teknik Analisis Data Wawancara

Teknik analisis data wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengelompokan data, yang meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data dalam penelitian ini dilakukan dengan mempelajari dan membuat abstraksi. Pada proses ini peneliti meringkas data yang diperoleh di lapangan, yaitu dengan menghilangkan atau menghapus data/informasi yang tidak diperlukan dalam penelitian dan yang tidak relevan, serta menyempurnakan data yang kurang, sehingga diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data

Merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasar kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan.

3. Interpretasi Data

Merupakan proses pemahaman makna dari serangkaian data yang telah tersaji, dalam wujud yang tidak sekedar melihat apa yang tersurat, namun lebih pada memahami atau menafsirkan mengenai apa yang tersirat di dalam data yang telah disajikan.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat, padat dan mudah dipahami serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada.

Disini peneliti mengikuti tahap-tahap analisis data di atas yaitu dari melakukan tahap reduksi data, penyajian data, interpretasi data sampai tahap penarikan kesimpulan/verifikasi, sehingga memperoleh hasil penelitian yang relevan sesuai dengan kenyataan yang ada serta memperoleh hasil yang diinginkan.