

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia. Darmawan (2013) mengatakan SDM adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena segala sesuatunya yang mengerjakan adalah SDM tersebut. Setiap organisasi pasti memiliki SDM, tanpa SDM organisasi tersebut tidak dapat berjalan. SDM harus dikelola dengan baik oleh organisasi, agar SDM yang dimiliki tetap bertahan untuk berada di organisasi tersebut (Darmawan, 2013). Organisasi merupakan suatu kelompok dalam suatu wadah yang memiliki tujuan yang sama atau tujuan bersama. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat orang-orang untuk berkumpul, bertemu, bekerja sama secara nasionalis dan sistematis dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi pemerintah adalah suatu organisasi yang mempunyai tugas fungsi untuk melayani masyarakat, peranan pegawai terutama pegawai yang terjun langsung didalam masyarakat, karena pegawai merupakan citra dari instansi ditempat pegawai itu bekerja. Dalam suatu institusi seperti kantor Dinas Kesehatan Indragiri Hulu, terdapat adanya struktur organisasi yang mana



memiliki tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada para pegawai. Martoyo (2007) mengatakan motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas Sangat penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Mangkunegara (2005) mengatakan Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hamzah (2013) mengatakan bahwa “motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”. Jadi jelas bahwa motivasi sebagai penggerak seseorang untuk mau bekerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Siagian (2002) mengungkapkan motivasi adalah keseluruhan pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Arep dan Tanjung (2004) motivasi adalah sesuatu yang



pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja, merasa berharga, berkerja keras, sedikit pengawasan, semangat juang yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian instansi mengenai masalah motivasi pegawai dalam berkerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di instansi tersebut melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi , sehingga motivasi pegawai dalam berkerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai , satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau berkerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

Mc Clallend dalam Gibson (1989) menjelaskan bahwa ciri-ciri perilaku pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi antara lain: a) Menyukai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Satek Slati c University of Sita Syarif Hsim Riau

tanggungjawab untuk memecahkan masalah. b) Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil risiko. c) Memiliki tujuan yang jelas dan realistik. d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh. e) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya. f) Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna. Sebaliknya ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah adalah: a) Dalam pengambilan terdapat keraguraguan. b) Bersikap tidak percaya diri. c) Kurang bertanggungjawab pribadi dalam bekerja. d) Tidak ada perencanaan dan fokus tujuan yang jelas. e) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Permasalahan rendahnya motivasi kerja sering terjadi pada pegawai tidak terkecuali di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu, berbagai fenomena yang dapat dijadikan contoh terkait dengan motivasi kerja pegawai di institusi pemerintahan diantaranya adalah Pasca libur lebaran masih ada pegawai negeri sipil (PNS) Pemkab Indragiri Hulu (Inhu) yang tidak masuk kerja alias mangkir. Sidak ini dilakukan oleh dua tim, dimana satu tim dipimpin Bupati dan satu tim lagi dipimpin Wabup yang melakukan sidak ke Dinas PU, Dispenda, Dinsos, Kesbang dan BP4KP, rata rata ketidakhadiran PNS Inhu sebesar 2 persen. Untuk nama dan jumlah PNS yang mangkir sedang dalam pendataan. (<http://www.riauterkini.com/inhu.php?arr=50238> diakses 2 Januari 2016). Selain itu, pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnaker) kabupaten Indragiri Hulu (Inhu) Riau, beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) Disnaker di jam kerja asik main domino di kantin belakang kantor Disnaker Inhu. Kepala Inspektorat Inhu Ir Rosmadi saat di konfirmasi mengatakan, kita akan segera memanggil yang





bersangkutan pegawai yang main domino tersebut.  
 (<http://www.jelajahriau.com/berita836> diakses 2 Januari 2016).

Dari kasus-kasus diatas peneliti mengasumsikan bahwa masih kurangnya motivasi kerja para pegawai di instansi pemerintahan, hal ini dapat dilihat dari ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya yaitu iklim organisasi suatu instansi, seperti yang di ungkapkan oleh As'ad (1999) mengatakan motivasi kerja disebabkan oleh faktor internal (meliputi sikap, minat, potensi) dan faktor eksternal (meliputi kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi, pola manajemen yang berlaku) yang mempengaruhi individu. Mangkunegara (2005) mengatakan ada dua Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, Faktor-faktor tersebut seperti faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat dasar seseorang, faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2008) mengatakan bahwa karakteristik iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan, karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Tiaguri (dalam Muhammad, 2000), yang menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai bahwa iklim organisasi sebagai kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh

anggotanya, yang mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai suatu karakteristik tertentu dalam lingkungan.

Perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasinya. Iklim tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, saling menghargai, bekerja sama, komitmen yang tinggi dan memiliki loyalitas dimana ia bekerja. Litwin & Stringer (dalam Muhamamad 2000) menjelaskan Iklim organisasi adalah suasana yang tercipta dalam organisasi yang bersangkutan menimbulkan perasaan tanggungjawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, rasa persaudaraan, semangat tim.

Hasil penelitian Miner (dalam Soetopo, 2010) menunjukkan bahwa manajer yang bekerja dalam iklim organisasi yang terbuka menunjukkan pekerjaan yang lebih baik daripada manajer yang bekerja dalam iklim organisasi yang tertutup. Walaupun sudah jelas bahwa iklim organisasi itu mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja, namun dalam kenyataan iklim organisasi seringkali tidak memperoleh perhatian besar pada organisasi-organisasi atau birokrasi pemerintahan.

Perilaku-perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, saling menghargai, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, loyalitas tinggi, peduli terhadap kemampuan organisasi. Amriany, Probowoati & Atmadji (2004) mendefinisikan iklim organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dipersepsikan dan dirasakan secara





langsung dan tidak langsung oleh karyawan dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan situasi dan kondisi dari lingkungan kerja yang dipersepsikan secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai, serta diasumsikan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Iklim organisasi dapat dilihat dari tingkah laku setiap pegawai, hubungan antar sesama pegawai, penataan struktur organisasi dan prosedur kerja pada instansi tersebut, iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu instansi atau organisasi. Gibson (2000) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja terhadap pekerjaannya. Perilaku yang terdapat dalam organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, dan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Stringer (dalam Wirawan, 2007) menambahkan karakteristik iklim organisasi akan mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, oleh karena itu untuk mengukur dimensi iklim organisasi terdapat enam dimensi, yaitu: 1) struktur, 2) standar, 3) Tanggung jawab, 4) Penghargaan, 5) Dukungan, 6) komitmen.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin meneliti masalah ini secara empirik dalam suatu penelitian dengan judul **“Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Dinas Kesehatan Indragiri Hulu”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas peneliti membuat rumusan masalah, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai negeri di Dinas Kesehatan Indragiri Hulu”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah “Untuk menjelaskan hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi peneliti dan khalayak intelektual pada umumnya, bagi pengembangan keilmuan baik dari aspek teoritis maupun praktis, diantaranya:





## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai negeri di Dinas Kesehatan Indragiri Hulu.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam fenomena hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai negeri dan mudah-mudahan hasil penelitian ini bisa memberikan masukan bagi setiap pegawai negeri dan pimpinan untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dengan iklim organisasi yang baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

### E. Keaslian Penelitian

Sejauh penelusuran yang telah peneliti lakukan, penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pada pegawai negeri dinas kesehatan INHU belum pernah dilakukan. Meski demikian penelitian mengenai iklim organisasi dengan motivasi kerja pernah dilakukan, antara lain:

1. Yulia Fitria (2010) hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada pegawai puskesmas laboy jaya kec. Bangkinang. hasilnya adalah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja.
2. Gusri Widaryanti (2010) dengan judul “hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada wartawan Riau pos. subjek penelitian ini adalah wartawan Riau pos, dalam penelitian ini memiliki satu variabel yang sama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan penulis yakni iklim organisasi, dan hasil penelitian ini menyatakan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja.

3. Azrimul (2010) hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi pada pegawai SMA N 1 XIII Koto Kampar. hasilnya adalah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi.
4. Agrivina, Maya Nuriyah (2013) pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Megah Nusantara Perkasa Cibinong-Bogor. hasilnya adalah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut maka tema mengenai iklim organisasi sudah pernah dilakukan dalam penelitian sebelumnya, sedangkan penelitian yang ingin dilakukan peneliti lebih spesifik pada iklim organisasi dengan motivasi kerjapada pegawai negeri Dinas Kesehatan Indragiri Hulu.