**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Iklim Organisasi**
2. **Pengertian Iklim Organisasi**

Iklim organisasi hakikatnya adalah keadaan atau suasana lingkungan organisasi, ditinjau dari perspektif individu atau orang-orang yang ada di dalamnya. Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Simamora mengatakan bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi”.[[1]](#footnote-2)

Iklim organisasi terdiri dari dua kata yaitu “iklim” dan “organisasi”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, iklim diartikan sebagai “keadaan, hawa (suhu) atau cuaca suatu daerah”.[[2]](#footnote-3) Sedangkan organisasi didefinisikan oleh Wahjosumidjo sebagai “kumpulan orang-orang yang sedang bekerja bersama melalui pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang bersifat umum”.[[3]](#footnote-4) Dengan demikian, secara sederhana iklim organisasi dapat diartikan sebagai keadaan atau situasi lingkungan organisasi yang menggambarkan perilaku dan interaksi orang-orang yang ada di dalamnya.

Richard M. Steers mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai berikut:

Iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan perkataan lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian dari suatu organisasi. [[4]](#footnote-5)

Sejalan dengan itu maka Tagiuri dan Litwin menyatakan bahwa: “ iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian karakteristik atau sifat organisasi.” [[5]](#footnote-6) Sedangkan menurut Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Uraian di atas menekankan bahwa iklim organisasi merupakan suatu sifat atau karakteristik yang khas yang melekat pada suatu organisasi dan mewarnai perilaku orang-orang di dalamnya. Relevan dengan itu, Keith Davis menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalamnya dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”.[[6]](#footnote-7)

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan mewarnai pola interaksi mereka dalam melakukan tugas-tugas keorganisasian. Iklim organisasi lebih dari sekedar lingkungan fisik, ia mencakup norma, sikap, perilaku, bahkan juga perasaan anggota organisasi dalam mempersepsikan keadaan di lingkungan organisasinya. Hal itu sebagaimana dikemukakan oleh Arni Muhammad bahwa “iklim kerja organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial”.[[7]](#footnote-8)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organiasi adalah suatu sifat atau karakteristik dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku para anggotanya dan berdampak pada psikologis mereka. Sadar ataupun tidak sadar, iklim organisasi dapat memberi gambaran yang positif atau negatif dikarenakan oleh kebiasaan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, oleh karena itu untuk meningkatkan proses pelaksanaan kerja organisasi diperlukan lingkungan kerja yang positif.

Selanjutnya, Simamora mengemukakan bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi”.[[8]](#footnote-9)

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusianya.. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidak-puasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Iklim organisasi bagi guru tentu saja mengacu pada iklim sekolah itu sendiri, karena organisasi guru adalah sekolah. Salah satu tugas penting para pengelola sekolah ialah merealisasikan iklim positif di sekolah yang dikelolanya. Iklim organisasi sekolah menggambarkan pola interaksi dan sikap warga sekolah satu sama lain dalam menjalankan tugas masing-masing. Iklim organisasi sekolah tumbuh dan berkembang melalui interaksi-interaksi diantara kepala sekolah dengan para guru, guru dengan murid, guru dengan guru, murid dengan murid, dan diantara personil sekolah lainnya. Iklim sekolah yang kondusif menggambarkan keadaan lingkungan sekolah yang harmonis, dimana terjalin komunikasi, kerjasama, dan budaya kerja yang saling mendukung diantara seluruh personil sekolah. Iklim organisasi yang demikian itu, akan meningkatkan kerja guru dalam melaksanakan tugas keguruannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organiasi adalah karakteristik situasional yang ada dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan lingkungan organisasi dan dapat diketahui melalui kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para anggotanya dalam menjalankan aktifitas dan dapat memengaruhi karakter/tingkah laku individu tersebut.

1. **Dimensi Iklim Organisasi**

Iklim yang berbeda dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku individu dan dapat menentukan karakteristik tertentu dalam suatu lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam iklim organisasi terdapat beberapa dimensi yang ada didalamnya.

Litwin dan Stringer berpendapat konsep iklim organisasi dijabarkan atau diukur melalui lima dimensi, yaitu:

1. Responsibility (tanggungjawab) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaan.
2. Identity (identitas) adalah perasaaan memiliki *(sense of belongin*g) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok
3. Warmth (kehangatan) adalah Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal
4. Support (dukungan) adalah Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan
5. Conflict (konflik) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan.[[9]](#footnote-10)

Cole mengemukakan iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut:

1. *Flexibility* *conformity*, fleksibilitas dan conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan kekelusan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
2. *Responsibility,* hal ini berkaitan dengan perasaan kariyawan menegenai melaksanakan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggungjawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat didalam proses yang sedang berjalan.
3. *Standards,* perasaan kariyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. *Reward,* hal ini berkaitan dengan perasaan kariyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik
5. *clarity,* terkait dengan perasaan kariyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesedian untuk berusaha lebih dibutuhkan.

Lebih lanjut, Greenberg dan Baron sebagaimana dikutip Kurnia menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

a) Kepercayaan, di mana setiap karyawan harus berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

b) Pembuatan keputusan bersama melalui dukungan (para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka serta berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

c) Kejujuran (suasana umum yang diliputi kejujuran dn keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi dan karyawan mampu mengatakan apa yang ada di pikiran mereka).

d) Komunikasi (karyawan organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka).

e) Fleksibilitas/otonomi (karyawan di setiap tingkat dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran ataupun menolak dengan pikiran terbuka).

f) Resiko pekerjaan (adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar pada anggota lainnya).[[10]](#footnote-11)

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa iklim organisasi meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Greenberg dan Baron seperti di atas.

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah penilaian kolektif anggota organisasi maupun pihak lain dari keadaan atau ciri-ciri yang menggambarkan kebijakan, praktek, prosedur organisasi secara formal dan informal yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi dalam penelitian ini akan ditinjau dari beberapa dimensi yang meliputi kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, komunikasi, fleksibilitas, dan resiko pekerjaan.

1. **Hakikat Motivasi Kerja**
2. **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja terdiri dari dua suku kata yaitu “motivasi” dan “kerja”. Motivasi berasal dari kata *motive,* yang diartikan oleh Sardiman sebagai “daya penggerak dari dalam maupun dari luar diri subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan”.[[11]](#footnote-12) Abdul Rahman Shaleh menjelaskan bahwa motif adalah sesuatu yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong orang tersebut untuk bersikap dan bertindak guna mencapai tujuan tertentu[[12]](#footnote-13). Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa secara sederhana motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya ”*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.[[13]](#footnote-14) Relevan dengan itu, Berelson dan Steiner mendefinisikan motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.[[14]](#footnote-15)

Pandangan kedua tokoh di atas dapat dipahami bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan, yang dapat memberi kepuasan. Motivasi akan mendorong apakah karyawan akan melakukan sesuatu tindakan tertentu atau bahkan tidak melakukan tindakan apapun.

Mc Donald dalam Soemanto juga menyatakan bahwa “motivasi adalah suatu perubahan tenaga dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan”.[[15]](#footnote-16) Sedangkan menurut Winkel dalam Darsono mengatakan “motivasi adalah daya penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu”.[[16]](#footnote-17)

Dari pandangan beberapa tokoh seperti yang diuraikan di atas, terdapat persamaan-persamaan penjelasan tentang pengertian motivasi, dimana motivasi dipandang sebagai sumber kekuatan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan atau perbuatan tertentu. Seseorang akan melakukan upaya-upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan yang ingin dicapainya dalam bekerja, apabila tumbuh motivasi yang kuat dalam dirinya untuk bekerja. Sebaliknya, seseorang yang tidak termotivasi (motivasinya rendah) hanya akan memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi sesungguhnya adalah timbulnya dorongan yang menjadi sumber semangat dan kekuatan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja.

Pengertian kerja sendiri, diartikan sebagai kegiatan melakukan.[[17]](#footnote-18) El-Qussy dalam Tasmara menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis, yaitu: *Pertama*, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan *kedua*, tindakan yang dilakukan dengan cara tidak sengaja.[[18]](#footnote-19)

Pengertian yang pertama, memiliki kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau tujuan tertentu. Sedangkan jenis pengertian kedua adalah gerakan random (*random movement*) seperti gerakan yeng terlihat pada bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini sudah tentu kerja menurut arti yang pertama, yaitu aktivitas yang dilakukan dengan unsur kesengajaan, bermotif dan bertujuan sebagai usaha dalam melakukan proses pengukuhan eksistensi dan aktualisasi diri.

Dengan memadukan pengertian motivasi dan juga kerja dapat dipahami bahwa motivas kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu.

Ernest dalam Mangkunegara menjelaskan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kerja.[[19]](#footnote-20) Pengertian di atas menekankan bahwa motivasi kerja dapat memunculkan keinginan/kemauan keras untuk melakukan sesuatu, dan mengarahkan perilaku kerja ke arah pencapaian tujuan, serta memelihara perilaku individu agar tetap sesuai dengan arah pencapaian tujuan.

Selaras dengan pandangan di atas, As’ad menjelaskan bahwa “motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut juga sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya”.[[20]](#footnote-21) Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.[[21]](#footnote-22)

Ditinjau dari perspektif Islam, pengertian motivasi kerja pada dasarnya tidak berbeda dengan pengertian motivasi kerja secara umum. Akan tetapi motivasi kerja dalam pandangan Islam tentu tidak hanya terkait dengan motif-motif untuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat material tetapi mencakup keseluruhan dimensi kemanusiaan.

Dorongan untuk melakukan pekerjaan dalam pandangan Islam tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan materi akan tetapi juga karena pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai kewajiban. Hal ini membuktikan bahwa dorongan nurani dan kesadaran rohani dalam pandangan Islam bisa menjadi pemicu bagi munculnya motivasi untuk melakukan pekerjaan. Rahmat mengemukakan bahwa “motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga sekedar untuk mengejar status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara”.[[22]](#footnote-23)

Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kebahagiaan yang kekal.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan tersebut muncul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan yang dimaksud tentu tidak hanya kebutuhan yang bersifat materil tetapi juga meliputi kebutuhan batin atau rohani seperti harga diri, tanggungjawab, amal shalih dan lain-lain.

Motivasi kerja guru pada dasarnya adalah keadaan psikologis guru yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas keguruan untuk mencapai tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kondisi psikologis yang mendorong seorang guru untuk melakukan usaha dengan memaksimalkan kemampuan guna mencapai tujuan yaitu meningkatkan mutu pendidikan.

1. **Dasar Motivasi Kerja Guru**

Sudarwan Danim menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan”.[[23]](#footnote-24) Pandangan ini melihat bahwa hal yang terpenting dari lahirnya suatu motivasi adalah adanya kebutuhan. Kebutuhan inilah yang mendasari keinginan/tujuan untuk melakukan sesuatu. Seseorang akan bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh bila ia mempunyai tujuan yang ingin diwujudkannya dengan jalan bekerja. Tidak mungkin seseorang melakukan suatu tindakan tanpa adanya tujuan tertentu. Whitherington menjelaskan bahwa “motivasi hampir tidak pernah dikatakan baik apabila tujuan yang diingininya tidak baik. Dapatlah disangsikan, bahwa ada suatu kegiatan yang tidak bermotif”.[[24]](#footnote-25)

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, motivasi setidaknya mengandung tiga unsur yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Ketiga unsur tersebut saling bersinergi dan membentuk sebuah motivasi. Kebutuhan adalah dasar dari timbulnya dorongan untuk melakukan sesuatu. Seseorang yang melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan tertentu, yakni memenuhi kebutuhannya.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa dasar timbulnya motivasi adalah adanya kebutuhan manusia. Hierarki tingkat kebutuhan manusia yang menurut Abraham H. Maslow dalam Abd. Rahman Saleh bahwa:

1. Kebutuhan fisik *(Physiological needs)*

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

1. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan *(Safety needs)*

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksankan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

1. Kebutuhan aktualisasi diri *(Self actualization)*

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

1. Kebutuhan akan cinta (love) atau Afiliasi *(Social needs).*

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri.

1. Kebutuhan akan penghargaan diri/status *(Esteem needs).*

Kebutuhan merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.[[25]](#footnote-26)

Sementara itu, Morgan dalam Sardiman mengemukakan bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan, yaitu :

* 1. Kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk suatu aktivitas
	2. Kebutuhan untuk menyenangkan orang lain
	3. Kebutuhan untuk mencapai hasil atau cita-cita
	4. Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan[[26]](#footnote-27)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat muncul karena kesadaran individu akan kebutuhan sesuatu. Kebutuhan itu berasal dari diri sendiri yang menuntut untuk dipenuhi. Keinginan seseorang untuk dapat memenuhi semua kebutuhannya tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarah pada pencapaian pemenuhan kebutuhan.

Menurut Mc Clelland dalam Amirullah mengemukakan ”ada tiga kebutuhan manusia yaitu “kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).”[[27]](#footnote-28) Dengan kebutuhan yang tinggi seseorang akan cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.

Kimball wiles dalam Bafadal menegaskan ada delapan hal yang diinginkan guru melalui kerjanya, yaitu adanya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah, dan kesempatan mempertahankan *self respect*.[[28]](#footnote-29)

Tiga elemen penting dalam motivasi yang dikemukakan MC. Donald, dalam Sardiman yakni:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan pada diri setiap individu manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “*feeling* ”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan.[[29]](#footnote-30)

Dengan ketiga elemen di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri individu, sehingga akan bergayut dengan perasaan dan emosi untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan dan kebutuhan. Motivasi merupakan proses internal yang mengaktifkan, memandu, dan memelihara perilaku seseorang secara terus-menerus.

Dari apa yang telah dikemukakan oleh para pakar di atas, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan kondisi atau disposisi internal (kesiapsiagaan), dan motivasi adalah daya penggerak (motif) yang telah menjadi aktif pada saat-saat melakukan suatu perbuatan. Motivasi kerja timbul karena adanya suatu dorongan dari dalam diri manusia sehingga manusia tersebut berusaha melakukan aktivitas atau tindakan atau sikap tertentu baik dalam bekerja, belajar maupun kegiatan lainnya guna mencapai tujuan yang diinginkannya atau dikehendakinya.

1. **Jenis-Jenis Motivasi**

Pada perkembangan selanjutnya motivasi kemudian dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik (motivasi yang lahir dari dalam diri seseorang) dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang muncul karena dorongan dari luar). Hal tersebut sebagaimana dijelaskan Sardiman ”motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik”.[[30]](#footnote-31)

Menurut M. Alisuf Sabri,“motivasi instrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”.[[31]](#footnote-32)

Sejalan pendapat diatas, Akyas Azhari juga mengartikan “motivasi instrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan, dorongan orang lain, atas dasar kemauan sendiri”.[[32]](#footnote-33) Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Motivasi intrinsik timbul karena adanya dorongan internal individu. Keinginan atau dorongan yang muncul untuk melakukan suatu pekerjaan karena pekerjaan itu sendiri dan bukan karena faktor imbalan. Bila seseorang telah memiliki motivasi instrinsik dalam dirinya, maka ia secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Dalam melakukan pekerjaan, motivasi instrinsik sangat diperlukan, terutama dalam bekerja. Seseorang yang tidak memiliki motivasi instrinsik sulit sekali melakukan pekerjaan secara terus menerus.

Dalam konteks dunia kerja, motivasi intrinsik membuat individu benar-benar peduli terhadap pekerjaannya, menyadari adanya tanggungjawab yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya, mencari cara terbaik untuk mendapatkan pekerjaan dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaan tersebut. Ketika individu termotivasi secara intrinsik, maka ia akan bergerak untuk mengatasi tantangan dengan menikmati pekerjaan bukan berfokus pada imbalan yang akan diperoleh.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi intrinsik yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri guru dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan suatu kondisi dimana guru merasa menjadi bagian dari tugas yang dikerjakan karena pekerjaan tersebut adalah dirasakan sebagai kebutuhan, sesuatu yang menarik dan menyenangkan.

Berbeda dengan motivasi ekstrinsik, motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul karena kebutuhan akan sesuatu di luar diri individu. Menurut A, M. Sudirman “ motivasi ekstrinsik adalah motif- motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar”.[[33]](#footnote-34) Sedangkan Sobry Sutikno berpendapat bahwa “motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan kedaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu”.[[34]](#footnote-35)

Dari beberapa penjelasan mengenai motivasi ekstrinsik maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri guru dan tingkah laku yang mendorong guru tersebut mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal dengan kata lain bahwa motivasi eksternal cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

1. **Penelitian Relevan**

M. Chairul Dals. *Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Mandiri Yogyakarta).* Jurnal Ekonomi dan Bisnis (ISSN: 1978-3116). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan (â=0,381; P<0,05).

Hamdan Aminuddin (2012) dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Wua-Wua Kendari*”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment,* dimana r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,637 > 0.288) yang berarti pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan cukup signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,406 menunjukkan bahwa 40,6% variable motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variable iklim organisasi. Sedangkan sisanya 47,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Elisa Nursayanti (2012) dengan judul “*Analisis Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Semen Bosowa Maros*”. Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai Fhitung sebesar 6.783 lebih besar dari Ftabel sebesar 4.964 (6.783 > 4.964). Ini berarti iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas menunjukkan adanya persamaan-persamaan dengan penelitian ini sekaligus juga terdapat perbedaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya antara lain bahwa: (1) aspek yang diteliti menyangkut iklim organisasi dan motivasi kerja; (2) ditinjau dari segi metodologi, yaitu jenis penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan kedua variabel yang diteliti.

Selain terdapat persamaan, penelitian ini juga menunjukkan adanya perbedaan-perbedaan dengan penelitian sebelumnya, antara lain: (1) lokasi penelitian yang berbeda, dimana setiap lokasi tentu memiliki masalah spesifik yang berbeda dengan masalah yang dihadapi di tempat lain; (2) subjek yang diteliti berbeda; (3) Indikator dan parameter yang digunakan dalam mengukur variabel berbeda.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada aspek-aspek tertentu yang menunjukkan adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Namun, persamaan tersebut tidak menyangkut substansi yang diteliti karena lokasi penelitian, subjek penelitian, indikator dan parameter yang digunakan berbeda. Dengan demikian, penelitian ini bukanlah pengulangan dari apa yang telah diteliti sebelumnya dan bukan merupakan plagiat.

1. **Kerangka Pikir**

Motivasi kerja bagi seorang guru merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan, karena adanya motivasi menunjukkan bahwa seorang guru memiliki kemauan yang besar untuk mengerahkan segenap kompetensi yang dimilikinya dalam mendidik siswanya. Seorang guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat terealisasikan. As’ad mengemukakan bahwa “motivasi kerja dapat mempengaruhi kemajuan/peningkatan prestasi, performance, dan produktifitas”.[[35]](#footnote-36) Apa yang dikemukakan oleh As’ad di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan hal yang penting dalam menunjang kesuksesan pelaksanaan kerja.

Dalam melaksanakan tugas keguruan, kesuksesan kerja bagi seorang guru tidak hanya dilihat dari kemampuan dalam mentrasfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi lebih dari itu guru juga dituntut untuk dapat menanamkan nilai-nilai kebaikan (*transfer of value*) sebagai landasan dalam mengembangkan keperibadian siswa. Dalam konteks ini, guru tidak boleh melakukan tugas sekedar untuk menggugurkan kewajiban, tetapi ia harus dapat melakukan tugasnya dengan sepenuh jiwa. Tidak hanya di sekolah, seorang guru harus mewarnai seluruh dimensi kehidupan pribadinya dengan nilai-nilai pendidikan yang dapat dicontoh oleh peserta didiknya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya itu, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Setiap guru tentu sudah memiliki dasar motivasinya sendiri dalam menjalankan profesinya sebagai guru. Dasar motivasi tersebut dapat berkembang dan terus meningkat seiring dengan perkembangan motif-motif induvidu dan juga faktor-faktor lingkungan. Diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah faktor iklim organisasi.

Iklim organisasi merujuk pada keadaan /suasana lingkungan organisasi, tempat individu bekerja. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi yang kondusif memungkinkan terjalinnya rasa kesatuan yang erat antar seluruh elemen organisasi dan terbentuknya loyalitas anggota terhadap organisasi. Iklim organisasi yang sehat menggambarkan keadaan lingkungan organisasi yang kondusif, dimana semua pegawai (anggota organisasi) dapat bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan ramah. Keadaan ini tentu saja dapat mendorong setiap anggota organisasi untuk mengoptimalkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Faktor iklim organisasi terkait dengan motivasi yang berkembang dalam organisasi, khususnya motivasi untuk membangun afiliasi kelompok mencapai prestasi dan menjalankan kekuasaan dan kewenangan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Artinya, semakin baik atau semakin kondusif iklim organisasi sekolah maka motivasi kerja guru akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, bila iklim organisasi sekolah tidak baik maka motivasi kerja guru akan menurun.

Kerangka pikir di atas selanjutnya dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:

SMP Negeri Kabupaten

Konawe Selatan

Motivasi Kerja Guru

Iklim Organisasi

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian teoretis dan kerangka pikir di atas, dapat dikemukakan hipotesis penelitian yaitu: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Konawe Selatan.

1. Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cet. III (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 81 [↑](#footnote-ref-2)
2. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakata: Balai Pustaka, 2001), h. 42. [↑](#footnote-ref-3)
3. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet. 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007), h. 60. [↑](#footnote-ref-4)
4. Richard M. Steers, *Efektifitas Organiasi*. Terjemahan Magdalena Jamin, (Jakarta: Erlangga, 1985). h.113 [↑](#footnote-ref-5)
5. Tagiuri dan Litwin, Organizational Climate, Exploration of a Concept, *International Business And Economics Research Journal Volume 2,* h.10 [↑](#footnote-ref-6)
6. Keith Davis & John W. New Stroom, *Perilaku dalam Organiasi,* Terjemahan Agus Dharma, Cet. 2, (Jakarta: Erlangga, 1990). h. 21 [↑](#footnote-ref-7)
7. Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*. Cet. Ke-8 (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) h. 82 [↑](#footnote-ref-8)
8. Hendry Simamora, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel, Edisi Pertama*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001) h. 81 [↑](#footnote-ref-9)
9. http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html *(diakses 27 mei 2015)* [↑](#footnote-ref-10)
10. Tomy Kurnia, *Perilaku Organisasi,* (Jakarta: Erlangga, 2009) h. 127 [↑](#footnote-ref-11)
11. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar,* (Jakarta. PT. Raja Gafindo Persada, 2006) h.73 [↑](#footnote-ref-12)
12. Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi & Industri,* (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Press, 2006), h. 43 [↑](#footnote-ref-13)
13. Sardiman, *op.cit.,* h. 73*.* [↑](#footnote-ref-14)
14. Berelson and Steiner, *Consumer Behaviour Implication*, (Dallas Texas: Business Publication Inc, 2003), h. 67 [↑](#footnote-ref-15)
15. Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 203 [↑](#footnote-ref-16)
16. Darsono, *Belajar dan Pembelajaran,* (Semarang: IKIP Semarang Press, 2000), h. 61 [↑](#footnote-ref-17)
17. Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1994), h. 107 [↑](#footnote-ref-18)
18. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-19)
19. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009), h. 89 [↑](#footnote-ref-20)
20. M. As'ad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, (Yogjakarta: Liberty, 2004), 115 [↑](#footnote-ref-21)
21. Hamzah. B.Uno. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. (Jakarta. PT. Bumi Aksara, 2008), h. 63 [↑](#footnote-ref-22)
22. Rahmat, *Motivasi Berprestasi,* (Jakarta: Pustaka Utama, 2010) h. 21 [↑](#footnote-ref-23)
23. Sudarwan Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h. 25 [↑](#footnote-ref-24)
24. Whitherington, *Educational Psichology,* diterjemahkan oleh Buchori, dengan judul: *Psikologi Pendidikan,* (Jakarta: Aksara Baru, t.th.), h. 94-95. [↑](#footnote-ref-25)
25. Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi & Industri.* (Jakarta: Lembaga Penelitian UIN, 2006), h. 110 [↑](#footnote-ref-26)
26. Sardiman, *op.cit.,* h. 78-79 [↑](#footnote-ref-27)
27. Amirullah, *Pengantar Manajemen,* (Malang: Graha Ilmu, 2002), h. 154 [↑](#footnote-ref-28)
28. Ibrahim Bafadal, *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 101-102 [↑](#footnote-ref-29)
29. Sardiman, *op.cit.,* h. 74 [↑](#footnote-ref-30)
30. Sardiman, *op.cit.,* h. 89 [↑](#footnote-ref-31)
31. M. Alif Sabri, *Pengantar Psikologi Umum dan Perkembangan,* (Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 2001), Cet. Ke-3, h.90 [↑](#footnote-ref-32)
32. Akyas Azhari, *Psikologi Pendidikan,* (Semarang: Dina Utama Semarang, 1996), Cet ke-1, h.75 [↑](#footnote-ref-33)
33. *Op Cit,* h. 73 [↑](#footnote-ref-34)
34. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan,* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), Cet. Ke-7. H.60 [↑](#footnote-ref-35)
35. M. As'ad, *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*, (Yogjakarta: Liberty, 2004), h. 114 [↑](#footnote-ref-36)