

Hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan motivasi kerja karyawan administrasi Universitas Terbuka Pusat

Nuri Arti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343571&lokasi=lokal>

Abstrak

Globalisasi menuntut persaingan yang ketat di segala bidang pekerjaan, baik perusahaan industri maupun jasa, milik swasta maupun milik pemerintah. Persaingan yang ketat dialami berbagai organisasi termasuk Universitas Terbuka sebagai lembaga pendidikan yang melayani kepentingan publik. Sebagai lembaga pememntah, UT memiliki banyak karyawan berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang harus melaksanakan berbagai pekerjaan administrasi. Pekerjaan pelayanan jasa pendidikan jarak jauh yang meliputi seluruh wilayah Nusantara ini menuntut kesiapan kerja yang tinggi dari karyawannya. Dengan kata lain menuntut motivasi kerja yang tinggi. Sebagian masyarakat berpendapat bahwa PNS cenderung kurang bermotivasi kerja tinggi. Hasil penelitian Purwanto dan Fadillah mengmmgkapkan beberapa pekerjaan di UT tidak selesai pada waktunya.

Motivasi kerja merupakan pendorong timbulnya perilaku kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kecanggihan peralatan dan teknologi tidak akan memiliki arti bila sumber daya manusia dalam organisasi tidak memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Faktor-faktor yang diduga mendukung motivasi kerja yang tinggi adalah iklim organisasi dan komitmen terhadap organisasi. Artinya, iklim organisasi yang kondusif (yang dipersepsikan secara positif) dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasinya akan mendukung motivasi kerja yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan komitmen terhadap organisasi dengan motivasi kerja karyawan administrasi pegawai negeri sipil (PNS) golongan III di Universitas Terbuka (UT). Karyawan adminislrasi golongan IH adalah pembantu pimpinan dan memiliki jumlah terbesar di antara karyawan administrasi golongan lainnya di UT. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan non eksperimental. Alat pengumpul data yang digunakan berupa kuesioner untuk mengukur persepsi responden terhadap iklim organisasi yang dibuat berdasarkan unsur-unsur iklim organisasi yang dikemukakan Denison yang terdiri dari tujuh unsur yaitu organisasi kerja, arus komunikasi, penekanan pada orang, pembuatan keputusan, pengaruh dan pengawasan, kelancaran administrasi dan koordinasi, ditambah dengan dua unsur' yang dianggap penting yaitu tantangan dan tanggung jawab serta imbalan dan sanksi (James & James, 1989; Gibson dalam Santosa, 2001; Locke, dalam Murphy,1990; Randolph & Blackburn, 1089) sehingga menjadi sembilan unsur. Kuesioner untuk mengukur komitmen terhadap organisasi didasarkan atas teori Meyer dan Allen yang mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen nonnatif. Sedangkan kuesioner untuk mengukur motivasi kerja dibuat berdasarkan unsur-unsur yang dianggap sangat berperan dalam proses motivasi menurut teori motivasi integratif dari Randolph dan Blackburn yang mengemukakan adanya lima unsur yaitu kebutuhan individu, sifat pekerjaan/pekerjaan itu sendiri, sistem informasi, sistem imbalan, dan hubungan dengan atasan langsung dan teman kerja. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan teknik regresi berganda metode stepwise dengan bantuan program

SPSS for windows 11.0.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan motivasi kerja karyawan administrasi golongan IH di UT. Artinya ada sumbangan yang bermakna dari persepsi terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Tetapi bila dilihat per unsur, dari ketiga unsur komitmen organisasi, hanya komitmen afektif yang memiliki hubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan di Universitas Terbuka. Sementara itu dari sembilan unsur iklim organisasi hanya unsur imbalan dan sanksi yang mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Hubungan komitmen organisasi dengan motivasi kerja lebih kuat daripada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mediator bagi hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan.

Penelitian mendapatkan hasil tambahan yang menunjukkan bahwa jaminan pensiun merupakan alasan utama seseorang menjadi pegawai negeri sipil. Penelitian ini memiliki ruang lingkup yang sangat terbatas, untuk itu disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam dengan variabel yang lain pada ruang lingkup yang lebih luas sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat mendukung tingginya motivasi kerja karyawan.