

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah institusi pendidikan, peran tenaga kependidikan, atau biasa disebut juga dengan tenaga administrasi menjadi bagian penting demi terlaksananya program sekolah dengan baik. Kepala sekolah dan guru-guru sebagai penyelenggara pendidikan, mungkin dapat merencanakan strategi pembelajaran, mengatur jalannya keadaan kelas, dan memperhatikan keadaan siswa-siswa sehari-hari. Namun, dalam skala organisasi sekolah internasional, pengelolaan sebuah sekolah dalam hal administrasi, pemasaran, pendaftaran, kebersihan, keamanan, pemeliharaan sarana dan prasarana dan keuangan tidak dapat ditangani oleh para pendidik, sehingga keberadaan tenaga administrasi sangat menentukan keberlangsungan hidup sekolah tersebut.

Karyawan sekolah sebagai tenaga kependidikan atau administrasi sekolah merupakan bagian penting yang mendukung jalannya atau suksesnya kegiatan pembelajaran. Cara mereka melaksanakan tugas dan hal-hal yang dapat mendorong mereka melakukan tugasnya dengan baik menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah.

Sekolah XYZ Jakarta merupakan salah satu sekolah internasional (sekarang disebut dengan satuan pendidikan kerjasama atau SPK) di Indonesia yang telah berumur 20 tahun lebih. Sekolah ini menerapkan kombinasi kurikulum nasional

dan internasional. Terdapat sekitar 80 staf tenaga kependidikan dan administrasi, baik pegawai tetap atau kontrak, dengan variasi pengalaman bekerja antara sekitar 2 – 20 tahun. Di dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seorang karyawan di sebuah sekolah akan bertemu dan berinteraksi setiap hari dengan warga sekolah, baik guru-guru, siswa, maupun karyawan yang lain. Suasana bekerja di tempat ini cukup mendukung kinerja karyawan, dengan memberikan keleluasaan karyawan mengembangkan diri, mengembangkan hal yang diketahuinya dan menerapkannya dalam pekerjaannya. Lingkungan yang cukup bersahabat dan kekeluargaan membuat karyawan lebih merasa nyaman di dalam melakukan pekerjaannya. Hardjana (2006, 75) mendefinisikan iklim organisasi sebagai berikut:

[Iklim organisasi adalah] seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (a) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain, (b) bertahan hidup cukup lama, dan (c) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Dengan sekian lama sekolah ini berdiri, lingkungan organisasi sekolah XYZ Jakarta mempunyai ciri-ciri tertentu dan tentunya mempengaruhi kebiasaan karyawan yang bekerja di organisasi ini. Ada kalanya mereka merasa bersemangat kerja, rajin dan disiplin di dalam pekerjaannya. Namun di waktu yang lain timbul rasa enggan, tidak bersemangat, jenuh dan jemu di dalam melakukan kewajibannya sebagai karyawan. Hal-hal ini menjadi sebuah tanda atau gejala terjadinya perubahan energi di dalam diri karyawan tersebut atau dapat kita sebut juga dengan perubahan motivasi.

Di dalam wawancara awal penulis dengan manager HRD Sekolah XYZ

Jakarta, ditemukan bahwa perubahan motivasi pada karyawan tenaga kependidikan bukan menjadi hal khusus yang menjadi perhatian khusus atau dipantau secara teratur. Hal ini bukan berarti bahwa motivasi kerja karyawan tidak dianggap penting oleh perusahaan. Menurut manager HRD, perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahun, dan dari hasil penilaian dapat dikaitkan tingkat motivasi kerja karyawan dengan kinerja mereka. Semakin tinggi kinerjanya, maka motivasi mereka untuk berprestasi di dalam pekerjaan mereka juga tinggi. Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja 57 orang karyawan tenaga kependidikan pada 2 tahun ajaran terakhir:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Sekolah XYZ Jakarta

Kategori Nilai	Jumlah Karyawan per kategori nilai	
	2020/2021	2021/2022
Amat Baik (91 -100)	9	11
Baik (81 – 90)	20	16
Cukup Baik (71 – 80)	25	26
Kurang Baik (61 – 70)	1	3
Tidak Baik (51 – 60)	2	1
Jumlah	57	57

Dari data kinerja karyawan Sekolah XYZ Jakarta di atas, dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan kinerja karyawan dari tahun ajaran 2020/2021 ke tahun ajaran 2021/2022 dalam kategori amat baik, dari 9 orang menjadi 11 orang, dalam kategori cukup baik, dari 25 orang menjadi 26 orang. Bila kinerja dikaitkan dengan motivasi untuk mencapai prestasi kerja, maka peningkatan jumlah karyawan yang berprestasi dalam kedua kategori ini menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya, terjadi kenaikan dalam kategori kurang baik, dari 1 orang menjadi 3 orang, dan penurunan dalam kategori baik, dari 20 orang menjadi 16

orang. Sekali lagi bila kita kaitkan kinerja dengan motivasi kerja, maka hal ini mengindikasikan bahwa sejumlah karyawan mengalami penurunan motivasi untuk mencapai prestasi kerja. Fenomena ini menarik penulis untuk menelusuri lebih lanjut hal-hal yang menyebabkan penurunan atau peningkatan motivasi kerja karyawan di Sekolah XYZ Jakarta

Motivasi merupakan bahan bakar yang membuat proses manusia berjalan dengan lancar. Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri setiap orang yang berubah ditandai dengan desakan emosional dan reaksi terhadap tujuan yang telah diantisipasi (Kevin, et. al 2020, 148). Di dalam melakukan pekerjaannya, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya sangat terlibat di dalam pekerjaannya, karena ada rasa kebanggaan di dalam dirinya. Setiap kali memulai harinya, ia akan merasa ada sesuatu yang akan dicapai dan membuatnya bersemangat untuk mencapainya. Ketika pimpinan memberikan dorongan dan penghargaan atas hasil pekerjaan pegawai, atau memberikan perhatian pribadi kepadanya, maka motivasi pribadi pegawai tersebut dapat bertambah. Diharapkan, dengan tingginya motivasi kerja karyawan akan memberikan dampak positif di dalam pekerjaannya.

Keyakinan diri seseorang bahwa ia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya merupakan hal penting untuk dimiliki seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dalam pekerjaan, tidak selamanya tugas berjalan dengan mulus dan tanpa hambatan. Seringkali ditemukan juga masalah, kesulitan dan tantangan yang perlu dipecahkan dan hal itu terkadang mudah ataupun sulit untuk diatasi.

Ketika seorang karyawan merasa yakin ia bisa melakukan sebuah tugas, maka seyogyanya ia semakin terdorong untuk menyelesaikannya. Keyakinan ini disebut dengan efikasi diri. Definisi efikasi diri menurut Hoy dan Spero (2005, 344) adalah sebagai penilaian diri sendiri atas kemampuan untuk memecahkan masalah dan situasi yang membingungkan, tidak dapat diprediksi, dan menegangkan. Karena masalah yang dihadapi orang berbeda-beda, maka efikasi diri juga berarti keyakinan seseorang untuk mengatasi dan memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang terbaik.

Penulisan ini ingin lebih jauh mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di sekolah XYZ Jakarta, dan apakah hal tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi dan efikasi diri mereka. Selain itu mengacu pada penulisan sebelumnya, yaitu “Iklim Sekolah dan Efikasi Diri dengan Motivasi Guru” yang disusun oleh Sukron Fujiaturrahman pada tahun 2016, maka penulis ingin mengetahui bagaimana penerapannya pada karyawan di Sekolah XYZ Jakarta.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka permasalahan pada penulisan ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan di permukaan nampak baik, namun kurang dapat dilihat apakah hal tersebut merupakan hal yang secara konsisten terjadi.
2. Motivasi karyawan bervariasi setiap waktu, ketika motivasi menurun atau meningkat perlu diketahui penyebabnya.
3. Apakah iklim di dalam organisasi sekolah XYZ Jakarta telah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan?

4. Karyawan yang nampaknya kooperatif, kemungkinan merasa tidak nyaman bekerja di tempatnya saat ini di sekolah XYZ Jakarta, sehingga perlu dikomunikasikan kepada pihak yang memiliki kewenangan.
5. Efikasi diri karyawan nampak baik, namun apakah semuanya merasa cukup mampu untuk mengatasi sendiri hambatan yang dihadapinya?
6. Ketika seorang karyawan sekolah XYZ Jakarta mengalami konflik dengan teman sekerja, apakah ia mampu mengatasinya sendiri atau memerlukan campur tangan pihak lain atau atasan untuk membantu menyelesaikannya?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penulisan ini perlu dilakukan supaya penulisan dapat lebih terarah. Penulis membatasi masalah pada pengaruh iklim organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi kerja pada karyawan tetap tenaga kependidikan Sekolah XYZ Jakarta.

1.4. Rumusan Masalah

Hal-hal yang akan diteliti lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah efikasi diri memberi pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja?
3. Apakah iklim organisasi dan efikasi diri secara simultan memberi pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja?

1.5. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan yang akan dicapai adalah untuk menguji, menganalisa,

dan menafsirkan tentang:

1. Pengaruh positif iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sekolah XYZ Jakarta.
2. Pengaruh positif efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan sekolah XYZ Jakarta.
3. Pengaruh positif iklim organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan sekolah XYZ Jakarta.

1.6. Manfaat Penulisan

Melalui penulisan ini, harapan penulis adalah agar dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Dengan mempelajari iklim organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja, diharapkan semua pihak yang berkepentingan, baik para karyawan maupun atasan dapat mendalami teori-teori yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut dengan baik.
2. Dari hasil analisa yang didapatkan dari penulisan mengenai seberapa besar hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja, penulis berharap agar bisa memberikan gambaran nyata tentang korelasi antara kedua variabel tersebut.
3. Dari analisa penulisan tentang seberapa besar hubungan antara efikasi diri dengan motivasi kerja, diharapkan penulis dapat memberikan gambaran nyata mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

4. Dari hasil analisa yang didapatkan berkaitan dengan seberapa besar pengaruh simultan dari iklim organisasi dan efikasi diri terhadap motivasi kerja, diharapkan penulis dapat memberikan gambaran serta menambah perbendaharaan teoritis untuk menjelaskan pengaruh simultan ketiga variabel tersebut.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Sekolah XYZ Jakarta
Sebagai masukan dan saran yang bermanfaat dalam memperbaiki motivasi kerja karyawan sekolah XYZ Jakarta, melalui iklim organisasi dan efikasi diri.
2. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman riil melalui penulisan, sehingga ilmu yang didapatkan bisa diterapkan ke dalam keadaan yang sebenarnya di lapangan.
3. Bagi Akademisi
Hasil penulisan merupakan acuan atau masukan untuk penulisan yang akan datang.

1.7. Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan adalah untuk membuat proses pengupasan dan pengkajian penulisan. Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab. Masing-masing bab menguraikan secara garis besar hal-hal sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjadi bagian pendahuluan dari tugas akhir yang sebagian besar isinya mencoba menyempurnakan usulan penulisan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi, batasan dan rumusan masalah, kemudian dilanjutkan dengan tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, sejumlah teori yang menjadi dasar dari pembahasan variabel penulisan diuraikan secara terperinci, termasuk di dalamnya variabel terikat (Y), motivasi kerja, variabel bebas pertama (X1), iklim organisasi, dan variabel bebas kedua (X2), efikasi diri. Selain itu diuraikan juga hasil penulisan terdahulu yang relevan, kerangka berpikir yang meliputi hubungan antara variabel bebas pertama dengan variabel terikat, hubungan variabel bebas kedua dengan variabel terikat, serta hubungan variabel bebas pertama dan kedua secara simultan dengan variabel terikat, serta hipotesis penulisan.

BAB III. METODE PENULISAN

Bab ini menguraikan pengembangan metode penulisan yang diterapkan, yaitu rancangan penulisan, tempat, waktu dan subjek penulisan, prosedur, populasi dan sampling, teknik untuk mengumpulkan data, serta penjabaran instrumen penulisan untuk ketiga variabel, mencakup definisi konseptualnya. Lalu dilanjutkan dengan definisi operasional, kisi-kisi instrumen, penghitungan uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data dan hipotesis statistik.

BAB IV. HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan pendeskripsian data, pengujian persyaratan

analisis normalitas dan homogenitas, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai hubungan variabel-variabel penulisan ini. Diungkapkan juga di dalam bab ini adalah keterbatasan penulisan dan diskusi.

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dari bab pembahasan tesis berdasarkan analisis yang telah dipenuhi. Kemudian implikasi atas hasil dari penulisan dijelaskan berdasarkan hasil dan pembahasan penulisan. Saran-saran disampaikan kepada objek dari penulisan ini dan bagi penulisan yang akan datang.

