

SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA

PENELITIAN *CROSS SECTIONAL-CONTENT ANALYSIS*

Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S. Kep)
Pada Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga



Oleh :

NIKMATUL FADILAH

NIM : 010630375 B

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2008

SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi manapun.

Surabaya, 6 Pebruari 2008

Yang Menyatakan


Nikmatul Fadilah
NIM. 010030375 B



PERSETUJUAN SRIPSI

Skripsi ini telah disetujui
Tanggal 8 Pebruari 2008
Oleh

Pembimbing Ketua



Ah. Yusuf, SKp., M.Kes.
NIP. 132 255 152

Pembimbing



Purwaningsih, SKp., MARS.
NIP. 132 255 157

Mengetahui

a.n. Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran UNAIR
Wakil Ketua II



Dr. Nursalam, M.Nurs (Hons).
NIP. 140 238 226

PENETAPAN PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Telah diuji

Pada tanggal, Pebruari 2008

PANITIA PENGUJI

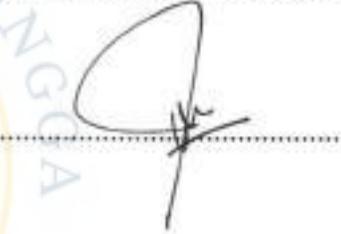
Ketua : Joni Haryanto, SKp. M.Si
(NIP. 140 271 745)



Anggota : 1. Ah. Yusuf, SKp. M. Kes.
(NIP. 132 255 152)



2. Purwaningsih, SKp. MARS.
(NIP. 132 255 157)



Mengetahui

a.n. Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran UNAIR
Wakil Ketua II



Dr. Nursalam, M.Nurs (Hons).
NIP. 140 238 226

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan bimbingan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga.

Bersama ini saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Muhammad Amin, dr. Sp.P (K), selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
2. Prof. H. Eddy Soewandoyo, dr. Sp.PD, KTI, selaku Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
3. Bapak Ah. Yusuf, SKp. M.Kes, selaku pembimbing ketua yang telah memberikan saran, koreksi dan dorongan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Purwaningsih, SKp. MARS, selaku pembimbing yang telah memberikan saran, koreksi dan dorongan kepada saya dalam menyusun skripsi ini.
5. Pengurus kota PPNI Surabaya, yang telah memberi kesempatan melakukan penelitian dan bantuan data kepada saya dalam menyusun skripsi ini.

6. Pimpinan, dosen, dan staf Program Studi Keperawatan Sutopo Politeknik Kesehatan Surabaya, yang telah memberikan kesempatan, dorongan, dan bantuan kepada saya untuk mengikuti pendidikan di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
7. Dosen dan staf Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga yang telah memberikan ilmu dan bantuan kepada saya selama mengikuti pendidikan di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
8. Keluargaku tercinta yang selalu memberikan perhatian, dukungan dan bantuan kepada saya selama mengikuti pendidikan di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
9. Rekan-rekan mahasiswa PSIK B-9 yang saling memberi masukan dan dorongan selama mengikuti pendidikan di Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas amal baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan, dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, namun saya tetap berharap skripsi ini bermanfaat bagi organisasi profesi keperawatan dan pembaca.

Surabaya, 8 Februari 2008

Penulis,



Nikmatul Fadilah

ABSTRACT

Correlation of Organizational Climate with Working Motivation of Municipal Level Official at Indonesian National Nurse Association (INNA) Surabaya

By Nikmatul Fadilah

Organizational management and development are influenced by organizational Climate. It is result of interaction between human and non human resource. Organizational climate influence working motivation, performance, and satisfied. This study was aimed to analyze correlation of organizational climate with working motivation of municipal level official at INNA Surabaya.

Design used in this study was cross sectional-content analyze study. The population were 20 municipal level official at INNA Surabaya, all of them were taken sample. The independent variable was organizational climate, and dependent variable was working motivation. Data were collected using structured questionnaire and open question. Data were then analyze using rank spearman test with level significance of $\leq 0,05$.

Result showed that organizational climate was 50% condusifless, specially application of giving reward and rule/policy/working procedure were lack. Working motivation was 60% moderate, main activity in their institute was barier and maked organizational activity was side activity. Organizational climate had correlation with working motivation ($p=0,001$).

It can be concluded the organizational climate has correlation with working motivation of municipal level official at INNA Surabaya. Application policy/rule of giving reward, monitoring and guiding by provincial level INNA East Java, improve relationship between INNA and institute management of official, its will make this organizational better.

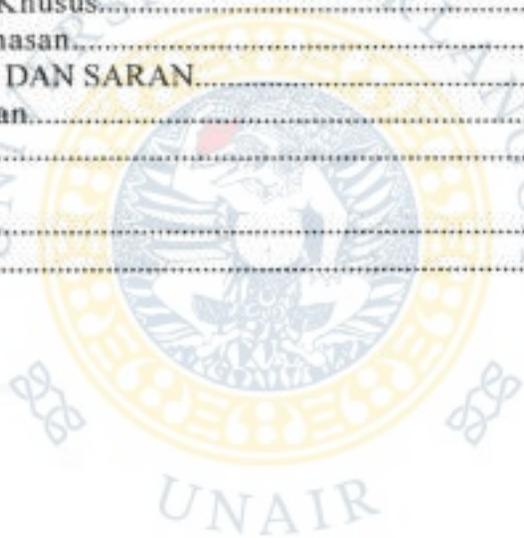
Key words : oganizational climate, working motivation, INNA

iii

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman judul.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Penetapan Panitia Penguji.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Abstract.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Umum.....	4
1.3.2 Tujuan Khusus.....	4
1.4 Manfaat.....	4
1.4.1 Teoritis.....	4
1.4.2 Praktis.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Organisasi.....	6
2.1.1 Pengertian Organisasi.....	6
2.1.2 Pembagian Organisasi.....	6
2.2 Iklim Organisasi.....	8
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	8
2.2.2 Sifat Iklim Organisasi.....	9
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	10
2.2.4 Dimensi Iklim Organisasi.....	12
2.3 Motivasi.....	15
2.3.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.3.3 Bentuk Motivasi.....	18
2.3.4 Teori Motivasi.....	18
2.3.5 Model Motivasi.....	20
2.3.6 Meningkatkan Motivasi Kerja.....	24
2.4 Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI).....	25
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL.....	36
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
3.2 Hipotesis.....	39
BAB 4 METODE PENELITIAN.....	40
4.1 Desain Penelitian.....	40

4.2 Kerangka kerja.....	40
4.3 Populasi dan Sampel.....	41
4.4 Identifikasi Variabel.....	41
4.4.1 Variabel Independen.....	41
4.4.2 Variabel Dependen.....	41
4.5 Definisi Operasional.....	42
4.6 Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	43
4.6.1 Instrumen.....	43
4.6.2 Lokasi.....	44
4.6.3 Prosedur.....	45
4.6.4 Cara Analisa Data.....	45
4.7 Masalah Etika.....	46
4.8 Keterbatasan	47
BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
5.1 Hasil.....	48
5.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	48
5.1.2 Data Umum.....	49
5.1.3 Data Khusus.....	54
5.2 Pembahasan.....	61
BAB 6 SIMPULAN DAN SARAN.....	69
6.1 Simpulan.....	69
6.2 Saran.....	70
Daftar Pustaka.....	71
Lampiran.....	73



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi Iklim Organisasi Beberapa Ahli.....	12
Tabel 2.2 Faktor Motivator dan Higiene Herzberg.....	20
Tabel 2.3 Teori X dan Y McGregor.....	23
Tabel 5.1 Alasan pengurus tentang penerapan komponen dimensi iklim organisasi PPNI Surabaya januari 2008.....	56
Tabel 5.2 Pendapat pengurus tentang pekerjaan/kegiatan sebagai pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	59
Tabel 5.3 Pendapat pengurus tentang upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	59
Tabel 5.4 Tabulasi silang iklim organisasi dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	60



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi.....	15
Gambar 2.2 Bentuk Dasar Motivasi.....	18
Gambar 2.3 Kutub Kepuasan kerja dan Ketidakpuasan Kerja.....	20
Gambar 2.4 Motivasi Berdasarkan Model Manusia Rasional.....	21
Gambar 2.5 Motivasi Berdasarkan Model Hubungan Manusia	21
Gambar 2.6 Motivasi Berdasarkan Model Aktualisasi Diri.....	23
Gambar 2.7 Motivasi Berdasarkan Model Kompleks.....	23
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Modifikasi Teori Iklim Organisasi Hay dan McBer(1998) dan Teori Motivasi Herzberg (1966).....	36
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pengurus Kota PPNI Surabaya.....	40
Gambar 5.1 Karakteristik responden berdasarkan usia pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	49
Gambar 5.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan keperawatan pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	50
Gambar 5.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan non keperawatan pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	50
Gambar 5.4 Karakteristik responden berdasarkan instansi/tempat kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	51
Gambar 5.5 Karakteristik responden berdasarkan jabatan di instansi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	51
Gambar 5.6 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	52
Gambar 5.7 Karakteristik responden berdasarkan lama menjadi anggota PPNI pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	53
Gambar 5.8 Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kepengurusan PPNI pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	53
Gambar 5.9 Distribusi iklim organisasi PPNI Surabaya Januari 2008.....	54
Gambar 5.10 Distribusi pendapat pengurus kota PPNI Surabaya tentang penerapan komponen dimensi iklim organisasi di PPNI Surabaya Januari 2008.....	55
Gambar 5.11 Distribusi motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008.....	58
Gambar 5.12 Distribusi pendapat pengurus kota PPNI Surabaya terhadap pekerjaan/kegiatan di kepengurusan PPNI Surabaya Januari 2008.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Tempat Penelitian.....	73
Lampiran 2 Surat Ijin Melakukan Penelitian.....	74
Lampiran 3 Surat Persetujuan Menjadi Responden.....	75
Lampiran 4 Surat Pernyataan Menjadi Responden.....	76
Lampiran 5 Kuesioner.....	77
Lampiran 6 Daftar Pertanyaan.....	80
Lampiran 7 Rekapitulasi Data Penelitian.....	82
Lampiran 8 Hasil Uji Statistik.....	85





BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan dan pengembangan organisasi ditentukan oleh iklim organisasi yang merupakan hasil interaksi komponen sumber daya manusia dan non manusia. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja anggotanya, iklim organisasi yang kondusif akan memotivasi dan membuat seseorang menikmati pekerjaannya (Jewell dan Siegal, 1998). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Jawa Timur pada tahun 2005 menetapkan visi untuk mewujudkan organisasi profesi keperawatan yang sejajar dengan profesi lain bidang kesehatan baik secara regional, nasional maupun global, yang mampu berperan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan martabat para anggotanya. Visi tersebut diwujudkan salah satunya dengan misi meningkatkan profesionalisme organisasi dari anggotanya sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Tingkat perkembangan PPNI sampai saat ini masih dipertanyakan, misalnya tentang keanggotaan, sikap, dan kemampuan melakukan praktek keperawatan profesional/ilmiah (Husin, 2005). Laporan PPNI Surabaya tahun 2005 mengidentifikasi pendapat anggota bahwa kiprah dan manfaat organisasi profesi belum banyak dirasakan anggota.

Permasalahan yang dijumpai dalam organisasi profesi kesehatan sering kali berhubungan dengan anatomi organisasi profesi kesehatan yang ada di Indonesia termasuk PPNI, hampir semua organisasi profesi kesehatan belum mempunyai kantor yang tetap dan representatif, para pengurus merupakan tenaga sukarela yang bekerja

secara lepas dan paruh waktu karena mereka adalah pegawai instansi pemerintah atau swasta yang memiliki kesibukan jabatan struktural maupun fungsional (Judianto, 2006). Pengurus PPNI Kota Surabaya periode 2000-2005 mengidentifikasi beberapa kendala pengembangan organisasi. Kendala pertama adalah kesibukan, kemauan, kesempatan, kemampuan, budaya kerja pengurus dan aturan tempat kerja pengurus. Yang kedua yaitu sulitnya mengumpulkan anggota untuk hadir dalam rapat/pertemuan sehingga permasalahan anggota tidak bisa langsung diselesaikan. Kantor sekretariat PPNI yang mengikuti tempat kerja sekretaris juga menghambat kinerja pengurus. Pemasalahan tersebut masih ada dan dijadikan acuan dalam penyusunan program kerja pengurus PPNI Kota Surabaya periode 2006-2010. Beberapa permasalahan tersebut dapat menyebabkan kondisi dan situasi kerja yang kurang mendukung motivasi dan kinerja pengurus dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, dan berdampak tidak optimalnya pencapaian tujuan PPNI

Kendala dalam pengembangan PPNI tersebut merupakan dampak dari faktor eksternal maupun internal keperawatan, yaitu sikap, pandangan dan perlakuan sistem secara keseluruhan yang kurang mendukung keperawatan di waktu lalu (Husin, 2005). Penelitian lain tentang iklim organisasi juga dilakukan oleh Ikhwansyah N.B. (2006) dengan simpulan bahwa iklim organisasi secara bersama mempengaruhi motivasi karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Magetan, dan dari sembilan dimensi iklim organisasi dimensi imbalan mempunyai pengaruh terkuat meningkatkan motivasi karyawan.

Kondisi dan kendala pengembangan organisasi terutama faktor internal tersebut merupakan tantangan bagi PPNI dalam meningkatkan perannya dalam segala

aspek yang menyangkut profesi perawat, lebih berani menyuarakan hak-hak anggota setelah melakukan kewajibannya dengan benar, lebih real dan seksama dalam mengamati segala kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan profesi perawat. Pengelolaan organisasi diatur dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga PPNI 2005 diantaranya pengkaderan kepemimpinan PPNI, syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai pengurus, maupun tata cara serta kewajiban anggota diharapkan dapat memperbaiki kondisi organisasi profesi kita dimasa yang akan datang, dan akhirnya tujuan organisasi dapat dicapai dan dirasakan manfaatnya oleh seluruh anggota. Pengurus Kota PPNI Surabaya periode 2000-2005 telah melakukan beberapa upaya untuk mengatasi kendala dalam organisasi, diantaranya adalah mengoptimalkan peran pengurus komisariat dalam interaksi dan mengatasi masalah anggota, konsolidasi rutin tiap 2-3 bulan ke komisariat, kegiatan ilmiah dan sosial yang melibatkan seluruh anggota dan keluarganya, mendirikan badan usaha dalam bidang *home care* serta mencari bantuan dari pemerintah Kota Surabaya dalam pengadaaan gedung sekretariat PPNI, dan beberapa upaya tersebut perlu ditindak lanjuti secara berkesinambungan untuk perkembangan PPNI.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pendapat pengurus kota PPNI Surabaya tentang iklim organisasi PPNI Surabaya ?
2. Bagaimana motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya ?

3. Adakah hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibedakan menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini untuk menganalisis hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi pendapat pengurus kota PPNI Surabaya tentang iklim organisasi PPNI Surabaya
2. Mengidentifikasi motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya
3. Menjelaskan hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini akan memperkuat teori hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan/pengurus organisasi.

1.4.2 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi PPNI Surabaya untuk pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja pengurus
2. Dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dan pertimbangan dalam penataan manajemen dan pembinaan PPNI Jawa Timur





BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN TEORI

2.1. Organisasi

2.1.1 Pengertian Organisasi

Beberapa pengertian organisasi disampaikan oleh beberapa ahli yaitu :

1. Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam ikatan ini terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan (Sondang P. Siagian dalam Indrawijaya, 1986)
2. Prajudi Atmosudirdjo (1976) mengatakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu (Indrawijaya, 1986).
3. Organisasi terdiri dari kelompok orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasinya (Munandar, 2001)
4. Organisasi merupakan suatu himpunan interaksi manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang disetujui bersama.

2.1.2 Pembagian Organisasi

Organisasi pada hakekatnya dibagi menjadi dua konsep dasar yaitu organisasi sebagai sistem sosial dan sebagai wadah keuntungan bersama (Muchlas, 1999).

1. Organisasi sebagai sistem sosial berarti semua aktivitas diatur oleh hukum-hukum sosial dan psikologis.
2. Organisasi sebagai wadah keuntungan bersama sering dinyatakan bahwa organisasi membutuhkan orang dan orang membutuhkan organisasi, dapat dikatakan bahwa organisasi dibentuk dan dipertahankan dalam prinsip demi keuntungan bersama di antara para pelakunya. Manusia memandang organisasi sebagai alat/cara untuk membantu mencapai tujuan, sedang organisasi membutuhkan manusia untuk membantu mencapai sasaran atau target organisasi

Dipandang dari segi perilaku organisasi yaitu cara pandang kesisteman (*system approach*) organisasi dapat dibagi menjadi sistem tertutup dan sistem yang terbuka (Indrawijaya, 1986).

1. Organisasi sebagai sistem tertutup berkembang karena kebutuhan akan keinginan untuk memperkirakan kepastian hasil suatu organisasi. Harapan sistem ini adalah keserasian antara usaha dan hasil, lebih banyak meletakkan titik berat pada efisiensi terbaik antara usaha dan hasil, serta menghindari kompleksitas yang cenderung memberikan ketidakpastian. Pada sistem tertutup ini manusia dalam organisasi dan hubungan antar mereka hanyalah merupakan bagian atau komponen mesin organisasi yang bersifat kompleks.
2. Organisasi sebagai sistem terbuka artinya organisasi lebih memperhatikan dinamika kehidupan organisasi, baik yang berkaitan dengan faktor internal maupun faktor luar/lingkungan sehingga menjadikan organisasi lebih rumit, kompleks dan mengurangi tingkat kepastian akan kemungkinan pencapaian hasil

2.2 Iklim Organisasi

Iklim organisasi diyakini akan membawa dampak psikologis kepada semua orang yang terlibat didalamnya, karena dengan iklim organisasi yang kondusif seseorang tidak akan merasakan beban kerja yang berat, namun sebaliknya ia akan termotivasi dan menikmati pekerjaannya. Penelitian tentang iklim organisasi pertama kali dilakukan oleh Kurt Lewin dengan hasil bahwa berbagai pola kepemimpinan manajerial akan menciptakan iklim organisasi yang berbeda dalam sebuah organisasi. Penelitian serupa dikembangkan Douglas McGregor, dia menyatakan bahwa seorang manajer akan menciptakan iklim organisasi yang merefleksikan kepercayaan terhadap karyawan, kemudian lahirah teori X dan Y (FE Uhamka, 2006).

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai berikut :

1. Suatu kondisi, situasi, dan keairahan kerja yang tinggi dalam rangka mencapai produktifitas kerja sesuai dengan target produksi yang diharapkan. Iklim organisasi dalam hal ini menyangkut lingkungan organisasi kerja, yaitu keseluruhan sumber yang tersedia, baik sumber daya manusia maupun non manusia. Sumber daya manusia (*human resource*) diantaranya pengelompokan kerja; wewenang; dan tanggung jawab, dan sumber daya non manusia (*non human resource*) yaitu berbagai faslitas dan kondisi lingkungan kerja. Interaksi antar manusia dan manusia dengan lingkungannya dalam konteks iklim organisasi akan menimbulkan semangat kerja (Bedjo Siswanto, 2001 dalam Ikhwansyah, 2006).

2. Iklim organisasi dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma organisasi yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi yang bersangkutan (Reicshers dan Schaneider, 2000 dalam FE Uhamka, 2006).
3. Pendapat Hellriegel dan Slocum (1974) dalam Jewell dan Siegall (1998) yaitu iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi dan/atau subsistemnya berurusan dengan anggota dan lingkungannya.
4. Beberapa ahli memandang iklim organisasi merupakan fungsi dari proses organisasi yang dipengaruhi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup harapan manajemen puncak, struktur organisasi, distribusi wewenang, prakatek supervisi, kelompok kerja informal, serta karakteristik individu. Faktor eksternalnya meliputi kondisi ekonomi, sosial dan legal, serta tingkat perubahan lingkungan (FE Uhamka, 2006).

Konsep iklim pada dasarnya merupakan persepsi karyawan tentang segala aspek iklim organisasi mereka yang mempengaruhi motivasi dan perilakunya dimana persepsi karyawan tersebut dapat diukur.

2.2.2 Sifat Iklim Organisasi

Sifat iklim organisasi dibedakan menjadi 4 sifat (Al-Shammari, 1992 dalam Ikhwanisyah, 2006). Empat sifat iklim organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Iklim baik secara organisasi; individu; maupun grup, secara keseluruhan bersifat psikologis dan perseptual yaitu persepsi yang diperoleh oleh seluruh anggota dari sebuah unit sosial.

2. Semua iklim adalah abstrak, dan orang biasanya memanfaatkan informasi tentang orang lain dan berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut untuk membentuk suatu rangkuman persepsi mengenai iklim. Hasil dari pengamatan mereka dan pengalaman pribadi orang lain akan digabungkan untuk membentuk peta kognitif dari organisasi tersebut.
3. Iklim bersifat abstrak dan perseptual maka mereka memiliki prinsip-prinsip yang sama dengan persepsi seperti konsep psikologis yang lainnya, ketika prinsip ini digunakan dalam pengamatan lingkungan kerja maka sebuah deskripsi yang bersifat multi dimensi akan dihasilkan.
4. Iklim itu sendiri disadari lebih bersifat deskripsi daripada evaluatif, jadi para peneliti lebih banyak menanyakan apa yang mereka lihat dalam lingkungan kerja mereka pada seseorang dibandingkan menyatakan apakah itu bagus atau tidak.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Pembentukan suatu organisasi dipengaruhi oleh 7 (tujuh) sistem disampaikan oleh Kotter dalam Plunkett dan Atner (1986). Tujuh sistem tersebut meliputi :

1. Karyawan dan aset-aset lain yang dapat dilihat

Semua sumber daya iklim dapat membentuk suatu variabel iklim. Ukuran dan karakteristik internal suatu organisasi yang meliputi populasi karyawan, gedung dan kantor, perlengkapan dan peralatan, tanah, persediaan, dan uang menjadi hal yang unik yang ada pada tiap perusahaan/organisasi. Sumber daya yang dimiliki suatu organisasi harus bekerja, ada atau tidaknya faktor-faktor tersebut serta kualitasnya dapat menciptakan kondusif atau tidaknya iklim organisasi.

2. Proses kunci organisasi

Sistem yang berlaku dalam organisasi merupakan proses kunci organisasi, meliputi cara organisasi dalam mengumpulkan dan mengkomunikasikan kebutuhan informasi untuk mencapai tujuan utama, cara membuat keputusan, dan proses produksi yang digunakan dalam mengembangkan produk atau jasa organisasi.

3. Sistem sosial

Sistem sosial terbentuk dari norma dan nilai-nilai yang dirasakan sebagian besar karyawan, dan merupakan seperangkat hubungan yang ada di antara karyawan dalam bentuk kekuasaan, afiliasi, dan kepercayaan.

4. Pengaturan organisasi secara formal

Tingkat struktur dalam organisasi merupakan suatu elemen iklim. Segala sistem formal yang telah dibentuk untuk menjalankan kegiatan karyawan maupun alat-alat organisasi dapat menciptakan suatu iklim, hal tersebut meliputi jumlah dan tipe bentuk pekerjaan; struktur organisasi; hirarki laporan; hukum; peraturan; prosedur; dan rencana yang telah ditetapkan.

5. Teknologi

Faktor teknologi yang dimaksud tidak hanya sekedar sebagai elemen teknik utama yang digunakan karyawan ketika melaksanakan proses organisasi. Teknologi juga meliputi asumsi-asumsi penting tujuan penggunaan teknologi, apakah menggantikan faktor manusia dalam lingkungan, atau membuka kesempatan untuk menggunakan keterampilan secara baik.

6. Koalisi yang dominan

Iklm organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan-tujuan, strategi, karakteristik pribadi, dan hubungan internal manajer yang mengatur organisasi dan mengontrol pengambilan keputusan.

7. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal mempengaruhi variabel iklim organisasi yang lain. Faktor yang membentuk lingkungan eksternal meliputi pemasok, pasar, pesaing, peraturan perundang-undangan, lembaga-lembaga yang dapat mempengaruhi barang dan jasa organisasi

2.2.4 Dimensi Iklim Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan persepsi individu terhadap kondisi psikis di lingkungan organisasi dalam pembagian dimensi yang berbeda, namun ada beberapa komponen dimensi yang sama.

Tabel 2.1 Dimensi Iklim Organisasi Beberapa Ahli

Litwin dan Stringer dalam French (1994)	Field dan Abelson (1982) dalam Jewell dan Siegall (1998)	Hay dan Mc Ber dalam Kelner (1998)	Cohen (2004) dalam FE Uhamka (2006)
9 (sembilan) dimensi : 1. Struktur (<i>structure</i>) 2. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>) 3. Imbalan (<i>reward</i>) 4. Resiko (<i>risk</i>) 5. Kehangatan (<i>warmth</i>) 6. Dukungan (<i>support</i>) 7. Standar (<i>standart</i>) 8. Konflik (<i>conflict</i>) 9. Identitas (<i>identity</i>)	6 (enam) dimensi : 1. Otonomi 2. Derajat Struktur 3. Penghargaan 4. Pertimbangan 5. Kehangatan 6. Dukungan	6 (enam) dimensi : 1. Fleksibel/kesesuaian (<i>flexibility/conformity</i>) 2. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>) 3. Standar (<i>standart</i>) 4. Penghargaan (<i>reward</i>) 5. Kejelasan (<i>clarity</i>) 6. Komitmen/semangat tim (<i>team commitment/ team spirit</i>)	4 (empat) dimensi : 1. Sifat hubungan interpersonal 2. Sifat hirarki 3. Sifat pekerjaan 4. Fokus pada dukungan dan penghargaan dari organisasi

Enam dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Hay dan Mc Ber dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Fleksibel/kesesuaian (*flexibility/conformity*) merupakan persepsi karyawan tentang :
 - a. Seberapa pentingkah keberadaan aturan, kebijakan, dan prosedur.

- b. Seberapa memudahkan ide baru dapat diterima
2. Tanggung jawab (*responsibility*) menjelaskan perasaan karyawan bahwa :
 - a. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa supervisi
 - b. Mereka merasa mampu mencapai hasil
 - c. Mereka merasa memiliki proses
 3. Standar (*standart*) adalah perasaan karyawan tentang :
 - a. Perhatian manajemen untuk mengerjakan yang terbaik
 - b. Apakah ada tantangan atau pencapaian tujuan yang dibuat
 - c. Apakah keadaan/sifat sedang/menengah ditoleransi
 4. Penghargaan (*rewards*) menyatakan perasaan karyawan bahwa :
 - a. Mereka diakui dan dihargai atas kerja yang baik
 - b. Penilaian dan umpan balik langsung dan tertentu berhubungan performa
 5. Kejelasan (*clarity*) berisikan perasaan karyawan bahwa :
 - a. Mereka tahu bahwa mereka diterima menjadi bagian dari pekerjaan mereka
 - b. Mereka tahu bagaimana peran mereka berhubungan dengan luasnya tujuan dan objektifitas organisasi
 6. Komitmen/semangat tim (*team commitment/team spirit*) merupakan perasaan karyawan bahwa :
 - a. Kelompok bangga terhadap organisasi
 - b. Kelompok akan menyediakan tenaga ekstra ketika dibutuhkan
 - c. Setiap orang bekerja kearah tujuan yang diinginkan

Cohen (2004) menjabarkan 4 dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Sifat hubungan interpersonal

Kondisi ini dilihat dari iklim hubungan yang diperoleh dalam organisasi, apakah ada kebersamaan dan saling percaya antar anggota organisasi, atau sebaliknya yang dominan sikap konflik dan ketidakpercayaan. Sisi lain yang perlu dilihat yaitu hubungan antar unit-unit fungsional lancar atukah pasif, bagaimana organisasi menerima dan memperlakukan karyawan baru, serta bagaimana penghargaan organisasi atau atasan terhadap karyawan baik atau buruk.

2. Sifat hirarki organisasi

Gambaran dimensi ini yaitu bagaimana organisasi menciptakan ruang gerak bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sifat hirarki ini dikondisikan oleh pendekatan organisasi terhadap kinerja berbasis tim atau individual.

3. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dimaksud apakah memberi tantangan atau membosankan, apakah ada kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan kreatif dan tidak hanya berdasarkan prosedur kerja secara ketat, dan apakah organisasi menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya.

4. Fokus pada dukungan dan penghargaan dari organisasi

Tingkat akses informasi standar kinerja masing-masing anggota organisasi, komitmen dan dukungan sosial organisasi bagi aktivitas kerja karyawan, penetapan nilai organisasi yang harus diikuti anggota baik kualitas maupun

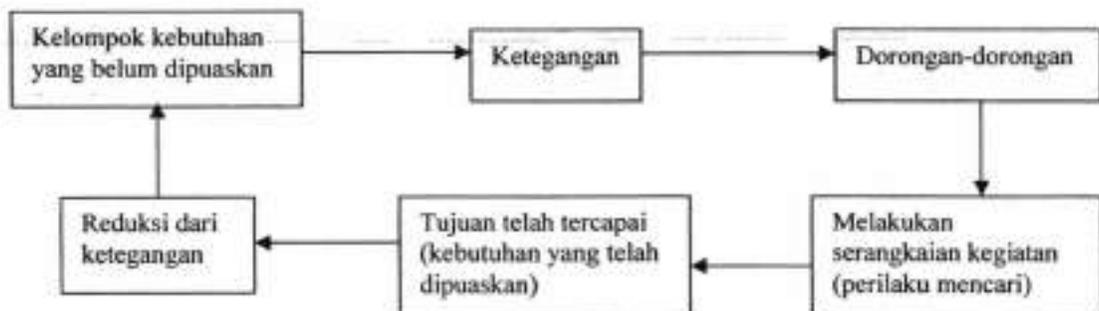
kuantitas, standar perekrutan; pelatihan; dan kompensasi bagi anggota merupakan indikasi dimensi ini.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

1. Motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu, dan dorongan ini merupakan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan kecendrungan untuk mempertahankan hidup (Kartini kartono dalam Wikipedia Indonesia, 2007).
2. M. Manullang (Wikipedia, 2007) menyatakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
3. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001).

Proses tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Proses Motivasi

Penelitian Kenneth Gangel dalam bukunya "*Competent to Lead*" menunjukkan bahwa orang tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik karena dia mendapat gaji yang lebih tinggi atau tunjangan yang lebih banyak. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan fenomena psikologis, dan Mungo Miller, pimpinan *Affiliated Psychological Services* mencetuskan enam prinsip umum motivasi yaitu (Engstrom, 2007):

1. Motivasi adalah proses psikologis, atau lebih tepatnya proses emosional, bukan logis.
2. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang tidak kita sadari. Tindakan yang kita atau orang lain lakukan mungkin saja tampak logis, namun bagi orang yang melakukannya, tindakannya tampak wajar dan masuk akal.
3. Motivasi bersifat individual, tingkah laku seseorang bersumber dari dirinya sendiri.
4. Motivasi tiap orang berbeda, begitu juga setiap individu bervariasi dari waktu ke waktu.
5. Motivasi adalah proses sosial, tidak dapat diingkari bahwa terpenuhi atau tidaknya kebutuhan kita tergantung dari orang lain
6. Dalam tindakan sehari-hari, kita dipandu oleh kebiasaan yang bersumber dari motivasi di masa lalu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi tiga faktor (Steers, 1995 dalam Ikhwansyah, 2006), yaitu:

1. Faktor individual

Faktor ini didasarkan bahwa setiap orang mempunyai kualitas yang unik dan berbeda dalam kecerdasan, kemampuan, sikap, dan kebutuhan. Pengaruh internal datang dari individu dalam bentuk kebutuhan dasar, kebutuhan mental, karakteristik, pemicu perilaku, dan sikap. Kekuatan internal ini mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Pengaruh eksternal akan menyebabkan perubahan atas perilaku seseorang, karena adanya kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh manajer.

2. Faktor pekerjaan

Faktor ini meliputi pola pekerjaan, besar tantangan yang terdapat pada pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin akan terasa membosankan dan tidak menyenangkan bagi beberapa karyawan, lain dengan pekerjaan yang cukup menantang, dapat dinikmati oleh yang mengerjakannya, dan bisa dibanggakan.

3. Suasana kerja

Aspek-aspek yang perlu diperhatikan diantaranya hubungan dengan rekan dalam kelompok kerja atau organisasi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, peraturan dan tata tertib, penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Interaksi dari ketiga faktor ini menghasilkan dorongan motivasional pada setiap individu dalam organisasi atau perusahaan.

2.3.3 Bentuk Motivasi

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi ekstrinsik (dari luar), dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok). Kedua bentuk ini saling terkait erat sebagaimana pada gambar 2.2 (Soeroso, 2003).



Gambar 2.2 Bentuk dasar motivasi

2.3.4 Teori Motivasi

Motivasi timbul karena adanya motif. Motif didefinisikan M. Manullang sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Wikipedia Indonesia, 2007).

Beberapa ahli meyakini kekuatan tersebut dikendalikan oleh kebutuhan dasar manusia dan lahiriah beberapa teori kebutuhan dari motivasi kerja. Beberapa teori yang termasuk didalamnya antara lain yaitu teori kebutuhan dari Abraham Maslow (1943), teori dua faktor dari Herzberg, teori ERG dari Alderfer, teori motivasi berprestasi dari McClelland (Munandar, 2001, Jewell dan Siegell, 1998). Para ahli teori yang lain mengkaji motivasi kerja dari sudut pandang pengambilan keputusan dan mencoba mengidentifikasi dan menjelaskan variabel yang mempengaruhi usaha untuk melanjutkan usaha kerja, selanjutnya dikenal dengan teori kognitif dari motivasi. Teori ini tidak menyangkal bahwa orang mempunyai kebutuhan, tetapi

konsep pendorong yang implisit dalam teori kebutuhan digantikan oleh elemen kognitif (Jewell dan Siegell, 1998). Tiga pendekatan dalam teori ini meliputi teori pengharapan umum (*expectancy*), teori persamaan (*equity theory*) dari Adam, dan pendekatan penentuan tujuan (*goal setting theory*) dari Locke. Munandar (2001) menambahkan satu teori pada kategori ini yaitu teori penguatan/penguatan (*reinforcement theory*).

Herzberg dalam teori dua faktor motivasi berpendapat hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas yang dapat meningkatkan motivasi kerja, dan untuk mempertahankan karyawan pada organisasi tersebut melalui pemenuhan kebutuhan bawah yaitu kerja. Dalam teori ini faktor yang memungkinkan orang memenuhi kebutuhan tingkat atas (kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri) dinamakan faktor motivator, sedang untuk kebutuhan tingkat bawah (kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial) disebut faktor higienes.

Faktor motivator berkaitan dengan isi pekerjaan/faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja dan membimbing kearah motivasi kerja yang lebih baik. Faktor higienes berkaitan dengan konteks pekerjaan/faktor ekstrinsik yang mempengaruhi rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor higienes cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

Tabel 2.2 Faktor motivator dan higienes Herzberg

Faktor motivator	Faktor higienes
1. Pencapaian (<i>achievement</i>) Besarnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi	1. Kondisi kerja Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
2. Pengakuan (<i>recognition</i>) Besarnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.	2. Jenis supervisi/penyeliaan Derajat kewajaran penyeliaan/supervisi yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
3. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>) Besarnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.	3. Hubungan antar pribadi Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lain.
4. Kesempatan maju (<i>advancement</i>) Besarnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.	4. Gaji Derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk-kerjanya.
5. Kerja yang menarik Besarnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.	5. Administrasi dan Kebijakan perusahaan Derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan

Herzberg menyatakan bahwa lawan dari kepuasan bukan ketidakpuasan, dengan kata lain menghilangkan/memindahkan karakteristik yang tidak memuaskan dari sebuah pekerjaan, tidak otomatis membuat pekerjaan tersebut memuaskan. Herzberg mengemukakan pernyataan bahwa lawan dari kepuasan adalah tidak ada kepuasan, dan lawan dari ketidakpuasan adalah tidak ada ketidakpuasan.

Pernyataan Herzberg dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kutub kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja

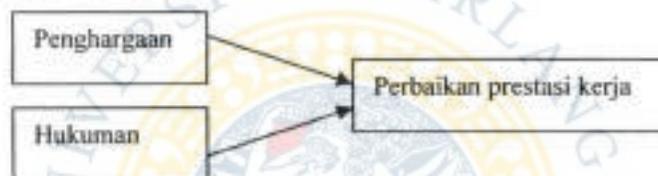
2.3.5 Model Motivasi

Beberapa cara untuk menerapkan konsep motivasi dengan mengembangkan model motivasi. Soerogo (2003) menyatakan tidak ada satu modelpun yang dapat

digunakan untuk setiap orang pada tiap kesempatan. Model-model motivasi tersebut antara lain :

1. Model manusia rasional

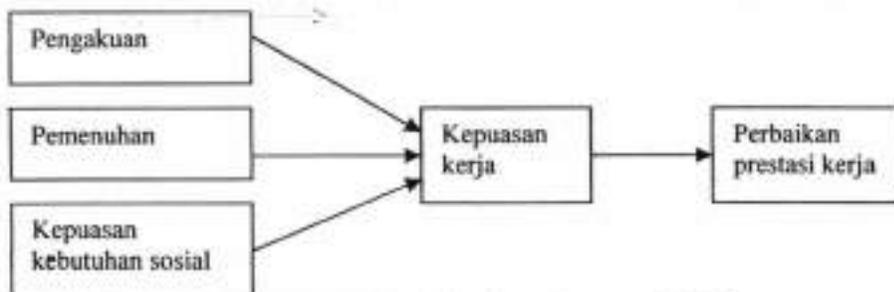
Dalam model ini seseorang akan termotivasi mendapatkan penghargaan berupa uang bila berprestasi atau hukuman bila tidak berprestasi. Untuk beberapa orang model ini dapat diterapkan, tetapi pengaruhnya hanya berlangsung singkat dan kegagalan untuk mengakui adanya kebutuhan manusia yang lain apabila diterapkan pada semua situasi akan menyebabkan timbulnya kerusakan motivasi kerja dalam jangka panjang.



Gambar 2.4 Motivasi berdasarkan model manusia rasional

2. Model hubungan manusia

Model ini menunjukkan bahwa produktivitas secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti pengakuan; perasaan terpenuhi; atau pemenuhan kebutuhan sosial, daripada oleh faktor ekstrinsik, seperti gaji dan lingkungan kerja.



Gambar 2.5 Motivasi berdasarkan model hubungan manusia

3. Model aktualisasi diri

Model ini dikembangkan oleh Maslow dan Herzberg berdasarkan analisis tentang kebutuhan dan keyakinan seseorang. Analisis menyebutkan bahwa kebutuhan terpenting untuk motivasi jangka panjang adalah kebutuhan akan pemenuhan aktualisasi diri. Kebutuhan itu ada pada setiap orang dan tidak dipengaruhi oleh sistem yang mengendalikan dari luar.

Douglas McGregor yang dikenal dengan teori X dan Y menyatakan bahwa orang akan mengarahkan diri dan mengendalikan diri sendiri dalam pencapaian sasaran suatu perusahaan sampai batas keterikatan mereka terhadap perusahaan tersebut (Amstrong, 1998; Robbins, 1991 dalam Soeroso 2003). Empat asumsi yang ada dalam alam pikiran para manajer pada teori X dan Y dapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel 2.3 Teori X dan Y McGregor

Teori X	Teori Y
1. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan bahkan apabila mungkin mereka menghindari pekerjaan tersebut.	1. Karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang alamiah dan menyenangkan sebagaimana permainan.
2. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.	2. Mereka akan melakukan pengarahan dan pengaturan sendiri apabila mereka memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan sedapat mungkin melakukan tugasnya sesuai arahan resmi.	3. Rata-rata, karyawan dapat belajar menerima atau bahkan mencari tanggung jawab.
4. Sebagian besar karyawan akan mencari selamat serta menempatkan rasa aman di atas segala faktor yang terkait dengan pekerjaan dan akan memperlihatkan sedikit ambisi kerja.	4. Kemampuan membuat keputusan yang inovatif sebenarnya tersebar pada populasi masyarakat sehingga tidak diperlukan pemilihan khusus terhadap seseorang dari kelompok tertentu untuk menduduki jabatan tertentu.

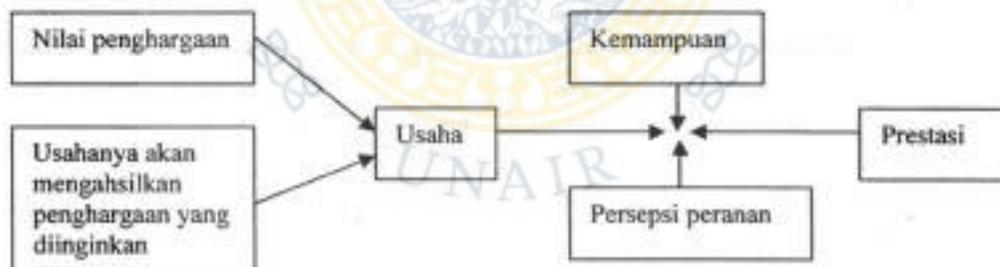
Kelemahan model ini adalah terlalu meremehkan peranan uang sebagai motivator utama, juga kurang menghargai hubungan yang kompleks antara kepuasan kerja dan prestasi kerja serta pengaruh harapan individu.



Gambar 2.6 Motivasi berdasarkan model aktualisasi diri

4. Model kompleks

Model kompleks dikembangkan oleh Lawler dan Porter. Model ini memandang kedua faktor utama yang menentukan motivasi seseorang pada saat diberikan penugasan yaitu nilai penghargaan kepada individu dan harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan penghargaan yang mereka inginkan. Usaha tersebut harus efektif untuk menghasilkan prestasi kerja yang dikehendaki. Dua variabel lain yang mempengaruhi motivasi adalah : 1) kemampuan individu; kecerdasan; keterampilan; dan pengetahuan, dan 2) persepsi peran; perasaan individu tentang pekerjaan yang ditugaskan.



Gambar 2.7 Motivasi berdasarkan model kompleks

Motivasi anggota dalam sebuah organisasi sangat penting karena tanpa keteguhan motivasi anggota maka upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut tidak akan berhasil dengan baik. Empat hal yang harus dimaknai secara komprehensif berkaitan dengan motivasi dalam berorganisasi yaitu (Gulo, 2007) :

1. Motivasi berisikan hal-hal yang bersifat positif

2. Motivasi mengatur hubungan kerja
3. Motivasi menentukan kinerja organisasi
4. Motivasi tidak pernah boleh berhenti.

Jika seseorang mendapat kepuasan dari fungsi dan perannya dalam organisasi, bukan kepuasan akibat peningkatan status sosial atau keuntungan finansial, berarti yang bersangkutan memiliki motivasi intrinsik. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berarti ada elemen lain dari luar tugas pekerjaan sebagai faktor utama yang memotivasi seorang anggota organisasi melakukan fungsi dan perannya dalam organisasi, misalnya prestise atau besarnya kompensasi. Dan dalam perkembangan ilmu pengetahuan model hubungan manusia lebih menjadi kecendrungan saat ini, dimana manajemen berupaya memotivasi anggota melalui pemenuhan kebutuhan sosial sehingga anggota merasa penting dan berguna bagi organisasi.

2.3.6 Meningkatkan Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan atau anggota organisasi dapat ditingkatkan melalui tiga pendekatan peran yaitu peran pimpinan/atasan, peran diri sendiri, dan peran organisasi (Munandar, 2001).

1. Peran pimpinan

Pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui dua cara pokok. Cara pertama yaitu bersikap keras dengan memaksa tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman. Cara kedua bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan menemukan tujuan-tujuan yang bermakna sesuai kemampuan yang dapat dicapai melalui prestasi kerja yang tinggi.

2. Peran diri sendiri

Orang dengan tipe X pada teori McGregor yang memiliki motivasi reaktif dirubah menjadi tenaga kerja dengan motivasi proaktif, disinipun diperlukan peran pemimpin.

3. Peran Organisasi

Organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja melalui berbagai kebijakan dan peraturan yang dapat menarik atau mendorong motivasi, misalnya Gugus Kendali Mutu (GKM), imbalan keuangan/insentif.

2.4 Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) adalah Perhimpunan Perawat Indonesia yang didirikan tanggal 17 Maret 1974. Organisasi ini telah tujuh kali melaksanakan Musyawarah Nasional (Munas), dan pada Munas VII tahun 2005 menghasilkan rumusan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga PPNI 2005.

Visi PPNI yaitu PPNI menjadi suara yang kuat bagi komunitas keperawatan dan komit terhadap pemberian asuhan keperawatan professional yang berkualitas bagi kepentingan masyarakat, sedangkan misi PPNI meliputi :

1. Memantapkan manajemen dan kepemimpinan pengurus PPNI untuk mencapai suatu kepengurusan yang kokoh dan jejaring kerja pada semua tingkat Pusat, Provinsi, Kabupaten/Kota, dan komisariat
2. Mendukung perawat/ners Indonesia dalam melakukan praktik keperawatan yang aman, kompeten dan professional bagi masyarakat

3. Membuka pintu gerbang dunia bagi perawat Indonesia melalui kompetensi global yang dimiliki

Berdasarkan kaidah keorganisasian PPNI mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Memantapkan persatuan dan kesatuan yang kokoh diantara perawat.
2. Meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan keperawatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
3. Mengembangkan karir dan prestasi kerja bagi tenaga perawat sejalan dengan peningkatan kesejahteraan perawat.
4. Memfasilitasi dan melindungi anggota dalam menggunakan hak politik dan hukum.
5. Meningkatkan hubungan kerjasama dengan organisasi lain, lembaga dan instistusi lain baik di dalam maupun di luar negeri.

Adapun peran dan fungsinya adalah :

1. PPNI berperan sebagai regulator dengan fungsi : sertifikasi dan memfasilitasi registrasi dan lisensi.
2. PPNI berperan sebagai penata kehidupan keprofesian dengan fungsi : organisasi, pendidikan dan pelatihan, pelayanan, hukum dan politik, pengembangan hubungan masyarakat dan kerjasama.
3. PPNI berperan sebagai fasilitator dalam merespon peningkatan kesejahteraan, pemasaran, dan pengembangan usaha.

Badan eksekutif PPNI meliputi pengurus pusat, pengurus propinsi, pengurus kabupaten/kota dan pengurus komisariat.

Kesinambungan organisasi diatur melalui pengkaderan, evaluasi dan pemilihan pengurus melalui musyawarah tingkat nasional; propinsi; kabupaten/kota, serta rapat

kerja tingkat nasional; propinsi; kabupaten/kota; serta musyawarah anggota pada tingkat komisariat dengan syarat yang telah ditentukan dalam AD/ART PPNI 2005.

Pengkaderan sebagaimana diatur dalam pasal 9 ART PPNI yaitu :

1. Untuk kesinambungan upaya organisasi perlu dibina kader-kader kepemimpinan PPNI.
2. Kader-kader yang akan dipromosikan telah disaring dengan kriteria :
 - a. Memiliki prestasi, dedikasi dan loyal terhadap PPNI
 - b. Mempunyai bakat dan pengetahuan serta pengalaman dalam kepemimpinan organisasi keperawatan
 - c. Telah memalui proses pendidikan atau pelatihan khusus untuk itu
 - d. Tidak pernah melakukan tindakan tercela.
3. Ketentuan terkait pengkaderan dapat diatur tersendiri sepanjang tidak bertentanga ART PPNI

Sedangkan syarat-syarat pengurus organisasi (ART PPNI pasal 22) sebagai berikut :

1. Berasal dari anggota yang berpengalaman dan mempunyai kepribadian yang baik, berprsetasi, dedikasi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap PPNI.
2. Mampu bekerjasama secara kolektif, mampu meningkatkan dan mengembangkan peranan PPNI dalam pelayanan keperawatan profesional dalam menunjang pengembangan pelayanan kesehatan khususnya dan Pembangunan Nasional umumnya.
3. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan profesi.
4. Sanggup bekerja aktif dalam organisasi.

Pada periode kepengurusan tahun 2006-2010 PPNI Surabaya menetapkan beberapa program kerja yaitu :

1. Devisi Organisasi, Hukum dan Pemberdayaan Politik

Program : 1 (KTA)

Kegiatan :

1. Mensosialisasikan masa berlaku KTA 5 tahun sejak dibuat oleh pengurus kabupaten/kota
2. Mensosialisasikan penomeran dan bentuk KTA, berpedoman pada SIM-K
3. Mendata kepemilikan KTA paling lambat 3 bulan setelah Muskot, selanjutnya ada laporan berkala setiap akhir tahun

Program : 2 (Musyawarah Anggota)

Kegiatan :

1. Musyawarah anggota dilaksanakan selambat-lambatnya 6 bulan setelah muskot
2. Pengurus kota terpilih melakukan koordinasi kepada pengurus komisariat dalam hal persiapan pelaksanaan musyawarah anggota
3. Melakukan tindakan proaktif kepada pengurus komisariat, apabila dalam 6 bulan setelah Muskot belum bisa melaksanakan musyawarah anggota.

Program : 3 (SIM-K Web Site)

1. Mengikuti pelatihan SIM-K Web Site, yang diselenggarakan oleh pengurus propinsi
2. Merealisasikan program SIM-K Web Site

Program : 4 (Pengadaan Gedung Sekretariat)

Kegiatan :

1. Merealisasikan pengadaan gedung sekretariat
2. Merealisasikan kegiatan administratif di gedung sekretariat

Program : 5 (Registrasi dan Lisensi)

Kegiatan :

1. Koordinasi dengan institusi pendidikan, Dinkes propinsi Jatim dan pengurus komisariat untuk pengurusan SIP
2. Melakukan koordinasi dengan Dinas Kesehatan Kota Surabaya untuk pengurusan SIK dan SIPP.
3. Memfasilitasi persiapan pelaksanaan uji kompetensi bagi perawat

Program : 6 (Hukum : Rancangan UU Praktik Perawat)

Kegiatan :

1. Mensukseskan dukungan finansial dan moral dlm realisasi terbitnya UU-PK
2. Mensosialisasikan kepada seluruh anggota tentang UU-PK
3. Melakukan Kajian secara Internal terhadap materi RUU PK

Program :7 (Politik)

1. Memfasilitasi kebijakan pemerintah dalam penataan jabatan struktural dan fungsional bagi perawat (PP 100/2000 ttg jabatan struktural dan fungsional)
2. Memfasilitasi anggota yang mempunyai potensi untuk menduduki jabatan legislatif dan eksekutif sesuai dengan peraturan yang berlaku

2. Devisi Pendidikan dan Pelatihan

Program : 1(Peningkatan Jenjang Pendidikan)

Kegiatan : Mendukung pelaksanaan sistem pendidikan tinggi keperawatan secara bertanggung jawab (sesuai aturan yang berlaku dan penjejeangan yang disepakati secara nasional)-SMU ke DIII/langsung ke PSIK-Ners-S2
Kep/ Sp1Kep ke S3/Sp2 (Konsultan).

Program: 2 (Mendukung penataan program konversi lulusan D III Keperawatan menjadi Sarjana Keperawatan – Ners)

Tujuan: Tercapainya komposisi tenaga keperawatan sesuai diamond NAKEP tahun 2015



Program : 3 (Penelitian Keperawatan)

Kegiatan :

1. Mengikuti pelatihan penyusunan proposal
2. Kerjasama dengan stakeholder untuk mendapatkan dana
3. Pelaksanaan penelitian keperawatan (seluruh kelompok keilmuan)
4. Review hasil penelitian
5. Mendayagunakan badan pekerja riset di PPNI Propinsi Jawa Timur

3. Devisi Pelayanan

Program : 1 (Penataan Tenaga Perawat)

Tujuan

1. Meningkatkan jumlah dan kualitas tenaga perawat di pelayanan sesuai standar Departemen Kesehatan
2. Meningkatkan jumlah perawat yang berlisensi (SIK dan SIPP)
3. Memperjuangkan perlindungan perawat yang bekerja di tempat tempat beresiko
4. Meningkatkan peran dan fungsi perawat di semua tatanan pelayanan kesehatan
5. Meningkatkan pemahaman perawat tentang kompetensi PK I dan PK II dan terlaksananya peran perawat dipelayanan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
6. Meningkatkan peran perawat dalam menanggulangi masalah kesehatan di masyarakat.

Sasaran : Perawat di sarana pelayanan kesehatan

Kegiatan

1. Bekerja sama dengan instansi pendidikan dan pelayanan untuk meningkatkan jenjang pendidikan perawat dari SPK ke D III dan dari DIII ke S I Keperawatan.
2. Melakukan analisa dan menetapkan standar kebutuhan tenaga yang ada di pelayanan

3. Bekerja sama dengan Dinas Kesehatan untuk menertibkan lisensi perawat yang bekerja di pelayanan.
4. Bekerja sama dengan instansi pelayanan dan PPNI Komisariat untuk pendataan dan pembinaan perawat terkait dengan lisensi
5. Mendukung penetapan standar perlindungan perawat bagi perawat yang bekerja di tempat-tempat beresiko
6. Bekerja sama dengan Dinkes untuk penataan peran dan fungsi perawat di semua tatanan pelayanan kesehatan.
7. Mensosialisasikan standar kompetensi perawat (PK I dan PK II) di seluruh instansi pelayanan
8. Melakukan pembinaan kepada semua perawat tentang semua kompetensi yang harus di jalankan
9. Bekerja sama dengan LSM, organisasi lain atau sektor terkait untuk memberdayakan perawat dalam menanggulangi masalah kesehatan.

Program : 2 (Penataan struktur organisasi keperawatan di RS (komite keperawatan, Kabid keperawatan/direktur keperawatan))

Tujuan

1. Memfasilitasi terbentuknya komite keperawatan di seluruh rumah sakit
2. Memfasilitasi struktur organisasi keperawatan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Direktur, Kabid Keperawatan di Rumah Sakit), semua Jabatan keperawatan di pimpin oleh perawat

Sasaran : Rumah sakit di Surabaya

Kegiatan

1. Bekerjasama dengan rumah sakit untuk pembentukan komite keperawatan di tiap-tiap rumah sakit
2. Meningkatkan peran komite keperawatan di pelayanan melalui kegiatan sosialisasi peran dan fungsi komite keperawatan di rumah sakit
3. Mengusulkan pada Dinkes, Pemprov, Pemkab/Pemkot untuk penataan struktur organisasi keperawatan (Kabid Keperawatan /Direktur Keperawatan)
4. Mengusulkan pada Dinkes, Pemprov, Pemkab/Pemkot untuk pemegang jabatan tertinggi dalam struktur organisasi keperawatan adalah seorang perawat

Program : 3 (MPKP/Model Praktik Keperawatan Profesional)

Tujuan

1. Terealisasinya MPKP di seluruh instansi pelayanan keperawatan
2. Tersusunnya Standar Asuhan Keperawatan (SAK) dan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Sasaran

1. Semua instansi pelayanan keperawatan (Puskesmas dan RS)
2. Semua perawat

Kegiatan

1. Mensosialisasikan MPKP
2. Bekerja sama dengan instansi pelayanan dan pendidikan untuk aplikasi MPKP
3. Bekerja sama dengan instansi pendidikan dan pelayanan untuk menyusun SAK (Standar Asuhan Keperawatan) dan SOP (Standar Operasional Prosedur)

4. Devisi Pengembangan, Kerjasama, Humas dan Kesejahteraan

Program : 1 (*Reward*)

Kegiatan

Meningkatkan pengelolaan sistem reward dan kepangkatan yang sesuai keseimbangan *reward* dan beban kerja bagi perawat.

Program : 2 (Kesejahteraan)

Tujuan : Meningkatkan kesejahteraan sosial perawat

Sasaran

1. Perawat yang sakit
2. Perawat yang meninggal
3. Perawat yang purna tugas
4. Perawat yang kena musibah

Kegiatan

1. Membentuk lembaga/tim khusus untuk pengelolaan sistem kesejahteraan sosial bagi perawat
2. Menyusun pedoman kesejahteraan sosial bagi perawat yang sakit, meninggal, purna tugas
3. Memfasilitasi terlaksananya program kesejahteraan sosial

Program : 3 (Lapangan Kerja)

Tujuan : Menciptakan sistem informasi lapangan kerja bagi perawat

Sasaran

1. Perawat baru lulus
2. Perawat yang belum mendapatkan pekerjaan

Kegiatan

1. Memfasilitasi ketersediaan lapangan kerja bagi perawat
2. Menjalin kerja sama dengan *stakeholder*





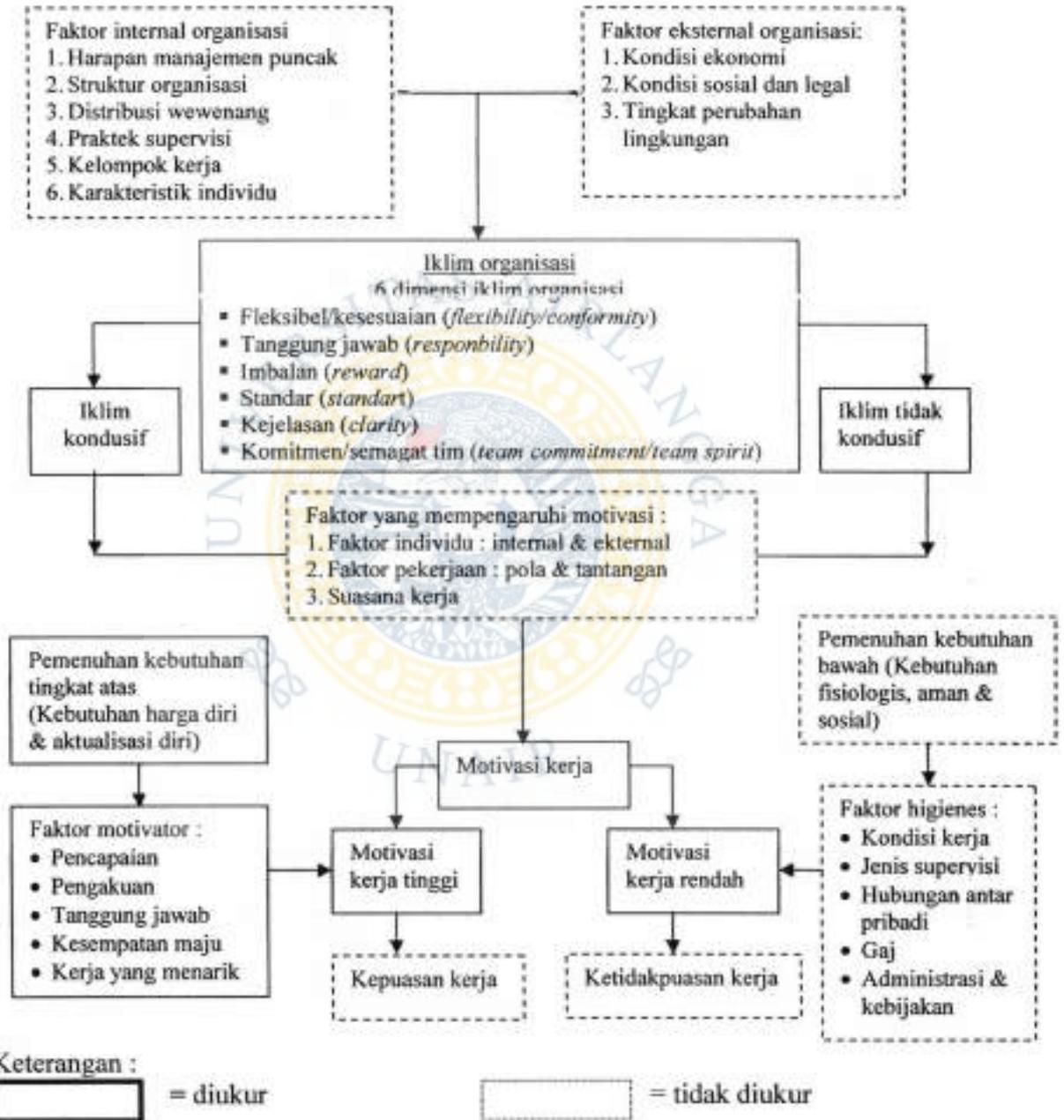
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka konseptual hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja modifikasi teori iklim organisasi Hay dan McBer (1998) dan teori motivasi Herzberg (1966)

Dari gambar 3.1 dapat dijelaskan mekanisme hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja. Organisasi terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi harapan manajemen puncak, struktur organisasi, distribusi wewenang, praktek supervisi, kelompok kerja, dan karakteristik individu. Faktor eksternal terdiri dari kondisi ekonomi, kondisi sosial, dan tingkat perubahan lingkungan. Interaksi dua faktor tersebut akan membentuk iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Penilaian terhadap iklim organisasi dengan menggunakan 6 dimensi iklim organisasi dari Hay dan Mc Ber dalam Kelner 1998 (FE Uhamka, 2007) yang meliputi fleksibel/kesesuaian, tanggung jawab, standar, penghargaan, kejelasan, dan komitmen/semangat tim. Dimensi fleksibel/kesesuaian merupakan gambaran persepsi karyawan/pengurus akan pentingnya aturan, kebijakan dan prosedur organisasi, serta tingkat kemudahan ide baru diterima. Dimensi tanggung jawab menjelaskan perasaan karyawan/pengurus organisasi bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa supervisi, mampu mencapai hasil, dan merasa memiliki terhadap proses. Dimensi standar adalah gambaran perasaan karyawan/pengurus organisasi akan perhatian manajemen untuk mengerjakan pekerjaan terbaik, adanya tantangan atau pencapaian tujuan yang dibuat, dan toleransi terhadap keadaan yang sedang/menengah. Penghargaan menyatakan perasaan karyawan/pengurus organisasi bahwa mereka diakui dan dihargai atas kerja yang baik, serta diberi penilaian dan umpan balik langsung/tertentu berhubungan dengan performa mereka. Dimensi kejelasan berisikan perasaan karyawan/pengurus organisasi bahwa mereka diterima menjadi bagian dari pekerjaannya, dan tahu bagaimana mereka berhubungan dengan tujuan dan

objektifitas organisasi. Komitmen/semangat tim merupakan gambaran perasaan karyawan/pengurus organisasi bahwa kelompok bangga terhadap organisasi, bersedia menyediakan tenaga ekstra ketika dibutuhkan, dan setiap orang bekerja kearah tujuan yang diinginkan.

Iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan/pengurus organisasi baik kondusif maupun tidak kondusif dapat mempengaruhi faktor yang membentuk motivasi, yaitu faktor individu, faktor pekerjaan dan suasana kerja. Faktor individu meliputi internal maupun eksternal, faktor internal individu yang berupa kecerdasan, kemampuan, sikap dan kebutuhan akan membentuk perilaku, dan perilaku yang muncul tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu manajemen organisasi yang membentuk iklim organisasi. Faktor pekerjaan meliputi pola dan tantangan kerja yang tidak bersifat rutinitas akan memberikan tantangan dan kebanggaan selanjutnya meningkatkan motivasi karyawan/pengurus organisasi. Suasana kerja yang tercermin dalam interaksi dalam kelompok kerja/organisasi, kondisi kerja, kebijakan/peraturan organisasi, penghargaan dan pemberian tanggung jawab merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam membentuk motivasi karyawan/pengurus organisasi. Interaksi ketiga faktor tersebut menghasilkan dorongan motivasional pada karyawan/pengurus organisasi yang mungkin tinggi atau rendah.

Teori motivasi Herzberg (1966) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi timbul jika kondisi organisasi memungkinkan pemenuhan atas kebutuhan atas (kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri) yang selanjutnya disebut sebagai faktor motivator, tetapi jika kondisi organisasi hanya dapat memenuhi kebutuhan tingkat bawah

(kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial) disebut faktor higienes dan akan menghasilkan motivasi rendah.

Faktor motivator meliputi kemungkinan pencapaian prestasi kerja yang tinggi, pengakuan atas unjuk kerja, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan maju dalam pekerjaannya, dan tantangan yang dirasakan karyawan/pengurus organisasi. Faktor higienes meliputi kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas, derajat kewajaran supervisi yang dirasakan, kesesuaian interaksi antar karyawan/pengurus organisasi, kewajaran gaji sesuai unjuk kerja, dan kesesuaian kebijakan dan peraturan yang dirasakan karyawan/pengurus organisasi.

Faktor motivator yang lebih membimbing kearah motivasi yang baik/tinggi akan melahirkan kepuasan kerja, sebaliknya faktor higienes cenderung mengarah ke motivasi kerja yang buruk/rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif diharapkan akan membentuk motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

3.2 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini merupakan jenis hipotesis kerja atau alternatif (H1) yaitu : Ada hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.



BAB 4

METODE PENELITIAN

BAB 4

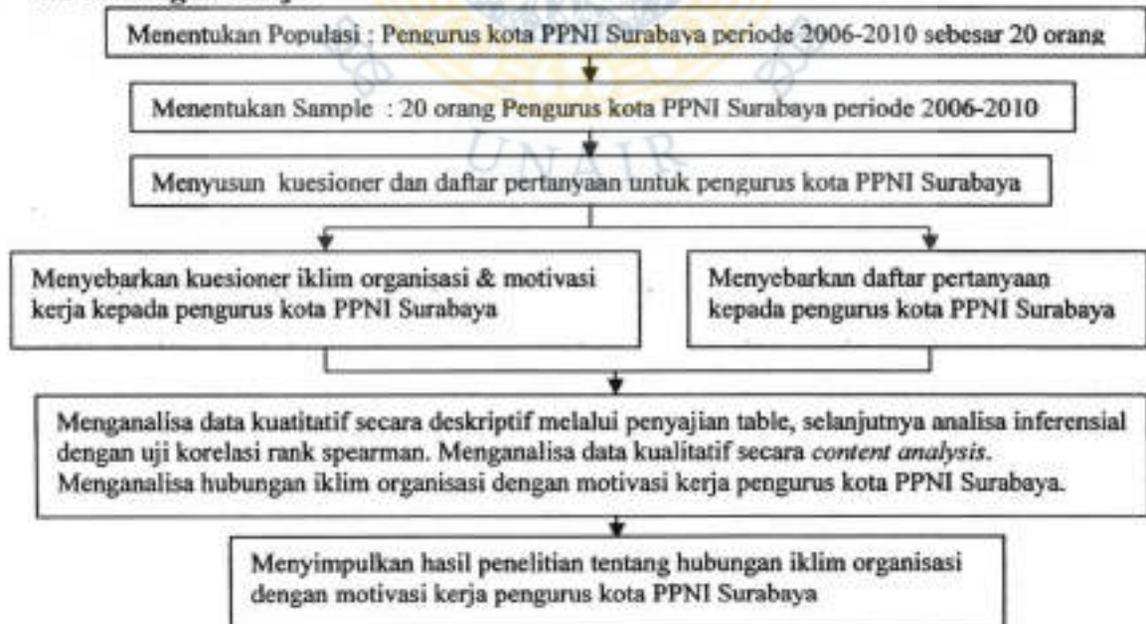
METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menganalisa hubungan antara dua fenomena yaitu iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya. Berdasarkan waktu pengambilan data, penelitian ini adalah penelitian *cross sectional* karena data variabel independen (iklim organisasi) dan variabel dependen (motivasi kerja) diambil pada waktu yang sama.

Pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik kuesioner untuk data iklim organisasi dan motivasi kerja, sedangkan pendekatan kualitatif dilakukan dengan teknik wawancara mendalam (*in depth interview*) untuk harapan terhadap iklim organisasi dan upaya meningkatkan motivasi kerja.

4.2 Kerangka Kerja



Gambar 4.1 Kerangka kerja penelitian hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI kota Surabaya

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah setiap subyek yang memenuhi karakteristik yang ditentukan. Populasi pada penelitian ini adalah semua pengurus kota PPNI Surabaya periode 2006-2010 sejumlah 20 orang. Seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi. Sampel pada penelitian ini adalah 20 orang pengurus kota PPNI Surabaya periode 2006-2010.

4.4 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

4.4.1 variabel Independen

Variabel independen atau variable bebas merupakan variable yang apabila ia berubah akan mengakibatkan perubahan pada variable lain, dalam penelitian ini adalah iklim organisasi.

4.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variable tergantung adalah variable yang akan berubah akibat perubahan pada variable bebas. Variable dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

4.5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Parameter	Alat ukur	Skala	Skor
Independen iklim organisasi	Persepsi pengurus kota PPNI Surabaya terhadap kondisi, situasi, dan kegairahan kerja di PPNI Surabaya dalam rangka mencapai produktifitas kerja sesuai dengan visi, misi, dan tujuan PPNI	<p>6 Dimensi iklim organisasi Hay & MC Ber :</p> <p>1. Fleksibel/kesesuaian Persepsi pengurus tentang :</p> <p>a. Seberapa pentingkah keberadaan aturan, kebijakan, dan prosedur. b. Seberapa mudahkan ide baru dapat diterima</p> <p>2. Tanggung jawab Perasaan pengurus bahwa :</p> <p>a. Mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa supervisi b. Mereka merasa mampu mencapai hasil c. Mereka merasa memiliki proses</p> <p>3. Standar Perasaan pengurus bahwa :</p> <p>a. Perhatian manajemen untuk mengerjakan yang terbaik b. Apakah ada tantangan atau pencapaian tujuan yang dibuat c. Apakah keadaan/sifat sedang/menengah ditoleransi</p> <p>4. Penghargaan Perasaan pengurus bahwa :</p> <p>a. Mereka diakui dan dihargai atas kerja yang baik b. Penilaian dan umpan balik langsung dan tertentu berhubungan performa</p> <p>5. Kejelasan Perasaan pengurus bahwa :</p> <p>a. Mereka tahu bahwa mereka diterima menjadi bagian dari pekerjaan mereka b. Mereka tahu bagaimana peran mereka berhubungan dengan luasnya tujuan dan objektifitas organisasi</p> <p>6. Komitmen/semangat tim Perasaan pengurus bahwa :</p> <p>a. Kelompok bangga terhadap organisasi b. Kelompok akan menyediakan tenaga ekstra ketika dibutuhkan c. Setiap orang bekerja kearah tujuan yang diinginkan</p>	Kuesioner	Ordinal	<p>Penilaian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15-29 iklim tidak kondusif • 30-44 iklim kurang kondusif • 45-60 iklim kondusif

Dependen Motivasi kerja	Kesediaan pengurus kota PPNI Surabaya untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kebutuhan individu	Faktor motivator teori herzberg : 1. Pencapaian Besarnya kemungkinan pengurus mencapai prestasi kerja yang tinggi 2. Pengakuan Besarnya pengakuan yang diberikan kepada pengurus atas unjuk kerjanya. 3. Tanggung jawab Besarnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang pengurus. 4. Kesempatan maju Besarnya kemungkinan pengurus dapat maju dalam pekerjaannya. 5. Kerja yang menarik Besarnya tantangan yang dirasakan pengurus dari pekerjaannya.	Kuesioner	Ordinal	Penilaian : • 5-10 motivasi rendah • 11-15 motivasi sedang • 16-20 motivasi tinggi
-------------------------	--	---	-----------	---------	---

4.6 Pengumpulan dan Pengolahan Data

4.6.1 Instrumen

Alat penelitian ini adalah kuesioner terstruktur dan daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti.

Kuesioner terdiri data umum dan data khusus. Data umum berisikan karakteristik demografi meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan keperawatan dan non keperawatan terakhir, instansi kerja, lama bekerja, pengalaman dan jabatan dalam kepengurusan PPNI, dan lama menjadi anggota PPNI. Data khusus merupakan data dari variabel yang diteliti terdiri dari iklim organisasi dan motivasi kerja.

Kuesioner iklim organisasi disusun berdasarkan 6 dimensi iklim organisasi Hay & Mc Ber dijabarkan dalam 15 pernyataan yang meliputi 2 pernyataan untuk dimensi fleksibel/kesesuaian, 3 pernyataan dimensi tanggung jawab, 3 pernyataan dimensi standar, 2 pernyataan dimensi penghargaan, 3 pernyataan dimensi kejelasan, 3 pernyataan dimensi komitmen/semangat tim. Penilaian dengan skala likert yang terdiri

4 tingkat, yaitu untuk sangat setuju = 4; setuju = 3; kurang setuju = 2; tidak setuju = 1. Skala data iklim organisasi dalam bentuk ordinal meliputi iklim organisasi kondusif jika penilaian jika 45-60, kurang kondusif penilaian 30-44, dan tidak kondusif jika penilaian 15-29.

Kuesioner motivasi kerja disusun berdasarkan 5 faktor motivator teori Herzberg disusun menjadi 5 pernyataan meliputi pencapaian, pengakuan, tanggungjawab, kesempatan bertumbuh, dan kerja yang menarik masing-masing 1 pernyataan. Penilaian dengan skala likert yang terdiri 4 tingkat, yaitu sangat setuju = 4; setuju = 3; kurang setuju = 2; tidak setuju = 1. Data motivasi kerja diklasifikasikan dalam bentuk data ordinal meliputi motivasi kerja tinggi jika penilaian 16-20, sedang jika penilaian 11-15, dan rendah jika penilaian 6-10.

Pengumpulan data dengan wawancara semiterstruktur (*in depth interview*) menggunakan daftar pertanyaan tentang pendapat pengurus tentang iklim organisasi meliputi penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja organisasi, pembagian kerja dan tanggung jawab, perhatian manajemen/atasan, pemberian penghargaan, hubungan dan kerjasama antar pengurus kota PPNI Surabaya melalui pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 5, serta pendapat pengurus tentang pekerjaan/kegiatan yang menjadi tanggung jawab pengurus dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerjanya melalui pertanyaan nomor 6-7.

4.6.2 Lokasi

Penelitian dilaksanakan di PPNI Surabaya tanggal 21-10 Januari 2008, sekretariatnya di Program Studi Keperawatan Sutomo Politeknik Kesehatan Surabaya jalan Mayjend. Prof.Dr Moestopo no. 8C Surabaya.

4.6.3 Prosedur

Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner dan wawancara semiterstruktur (*in depth interview*) menggunakan daftar pertanyaan kepada pengurus kota PPNI Surabaya. Pengambilan data iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kuesioner serta *in depth interview* dengan daftar pertanyaan kepada responden dilakukan pada waktu yang sama.

Sebelum pengisian kuesioner responden dijelaskan tujuan penelitian dan diminta mengisi lembar persetujuan menjadi responden. Selanjutnya dijelaskan cara pengisian kuesioner yang terdiri dari data umum yang ditulis oleh responden, dan pengisian nomor responden oleh peneliti. Data iklim organisasi dengan memilih 15 pernyataan yang ada yaitu untuk sangat setuju = 4; setuju = 3; kurang setuju = 2; tidak setuju = 1, dan data motivasi kerja dengan memilih 5 pernyataan yang ada yaitu untuk sangat setuju = 4; setuju = 3; kurang setuju = 2; tidak setuju = 1. Selanjutnya data iklim organisasi diklasifikasikan menjadi kondusif, kurang kondusif, dan tidak kondusif, sedangkan data motivasi kerja menjadi motivasi kerja tinggi, sedang dan rendah.

Pengisian daftar pertanyaan dilakukan setelah responden mendapat penjelasan dari peneliti dan pemberian nomor responden oleh peneliti sesuai nomor kuesioner. Responden menuliskan jawaban pertanyaan dan alasannya sesuai dengan pertanyaan yang diajukan peneliti pada baris yang tersedia.

4.6.4 Cara Analisis Data

Data kuantitatif yang telah disunting dilakukan analisa deskriptif dan inferensial. Analisa deskriptif dilakukan dengan menggambarkan dan meringkas data iklim organisasi dan motivasi kerja dalam bentuk tabel. Analisa inferensial menggunakan uji

korelasi *rank spearman* (r) untuk mengetahui seberapa kuat korelasi variabel independen (iklim organisasi) dan variabel dependen (motivasi kerja) dengan tingkat kemaknaan $\alpha \leq 0.05$ secara komputersasi SPSS 13 PS. Tujuan dari analisis uji tersebut untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

Analisa data kualitatif secara induktif berkesinambungan dengan *content analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun data hasil wawancara tentang harapan terhadap iklim organisasi dan upaya meningkatkan motivasi kerja secara sistematis
2. Merangkum dan memilih data pokok/penting tentang harapan terhadap iklim organisasi dan upaya meningkatkan motivasi kerja
3. Mengklasifikasikan data harapan terhadap iklim organisasi dan upaya meningkatkan motivasi kerja ke dalam kategori
4. Membahas data yang telah dikategorikan dengan teori-teori yang sesuai untuk mendapatkan kesimpulan

Hasil analisa data kuantitatif dan kualitatif dikombinasikan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah disusun.

4.7 Masalah Etika

1. *Informed consent* (lembar persetujuan menjadi responden)

Sebelum pengambilan data, pengurus kota PPNI Surabaya yang ditetapkan sebagai responden penelitian mendapat penjelasan / informasi dari peneliti tentang tujuan dan manfaat penelitian ini, kemudian diberi kesempatan untuk menentukan

kesediaan mengikuti mengikuti penelitian ini dengan mengisi lembar persetujuan menjadi responden tanpa paksaan.

2. *Anonymity* (tanpa nama)

Responden yang mengikuti penelitian ini tidak perlu mencantumkan nama pada kuesioner untuk menjaga kerahasiaannya, untuk memudahkan pengolahan data peneliti hanya mencantumkan kode responden.

3. *Confidentiality* (kerahasiaan)

Data yang diberikan oleh responden pada penelitian ini dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

4.8 Keterbatasan

1. Instrumen penelitian disusun sendiri oleh peneliti.
2. Penilaian variabel motivasi kerja pengurus diambil dari pengurus yang bersangkutan.
3. Hampir setengah pengurus tidak memberikan jawaban/alasan pada daftar pertanyaan terbuka.



BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil

Hasil penelitian ini meliputi gambaran umum tempat penelitian, data umum responden dan data khusus tentang iklim organisasi dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

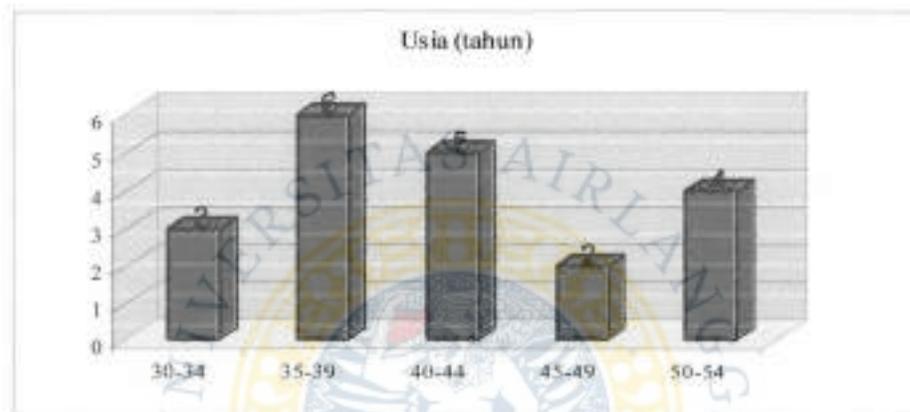
5.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tanggal 21-30 Januari 2008 di PPNI Surabaya, sekretariatnya di Program Studi Keperawatan Sutomo Politeknik Kesehatan Surabaya jalan Mayjend. Prof.Dr Moestopo no. 8C Surabaya. PPNI Surabaya merupakan bagian dari PPNI Jawa Timur, terdiri dari 32 komisariat dengan jumlah anggota lebih dari 4.800 orang dan kepemilikan KTA sekitar 70%. Kepengurusan periode 2006-2010 ditetapkan berdasarkan Keputusan Pengurus Propinsi Persatuan perawat Nasional Indonesia Jawa Timur No. 51/13/PPNI/SK/IX/2006 tanggal 22 September 2006 tentang Pengesahan Susunan Komposisi Pengurus Kota Persatuan Perawat Nasional Indonesia Surabaya Periode 2006-2010 yang terdiri dari 5 orang dewan pertimbangan dan 20 orang pengurus kota. Pengurus kota menyebar di 16 instansi pelayanan dan pendidikan kesehatan di Surabaya. Pengelolaan organisasi mengacu pada AD/ART PPNI 2005 yang dijabarkan melalui program kerja PPNI Surabaya 2006-2010. Agenda pertemuan rutin organisasi dilaksanakan tiap bulan di sekretariat komisariat secara bergantian dengan kehadiran perwakilan anggota komisariat antara 50-75% dan kehadiran pengurus 60-80%.

5.1.2 Data Umum

Data umum pengurus kota PPNI Surabaya meliputi usia, pendidikan keperawatan, pendidikan non keperawatan, instansi/tempat kerja, jabatan di instansi kerja, masa kerja, lama menjadi anggota PPNI, serta pengalaman dalam kepemimpinan PPNI sebelumnya. Data umum tersebut disajikan dalam bentuk diagram dan naratif.

1. Usia Pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.1 Karakteristik responden berdasarkan usia pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Gambar 5.1 menunjukkan responden terbanyak pada usia 35-39 tahun sebanyak 6 orang (30%), dan ter sedikit usia 45-49 tahun 2 orang (10%). Data ini berarti bahwa usia terbanyak responden yaitu usia dewasa pertengahan yang merupakan usia produktif kerja.

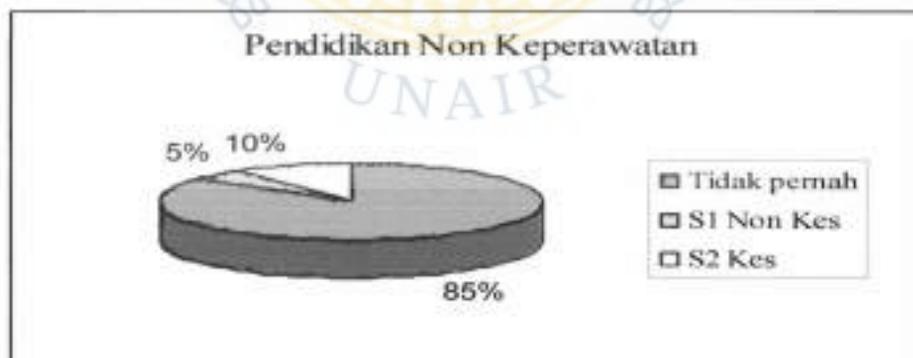
2. Pendidikan keperawatan pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan keperawatan pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Pendidikan keperawatan berdasarkan gambar 5.2, hampir setengah responden berpendidikan S1 keperawatan yaitu 9 orang (45%), dan hanya 1 orang (5%) dengan pendidikan SPR. Pendidikan keperawatan yang telah diikuti responden termasuk pendidikan tinggi keperawatan, pendidikan ini dapat mempengaruhi pengetahuan dan kemampuan responden.

3. Pendidikan non keperawatan pengurus kota PPNI Surabaya

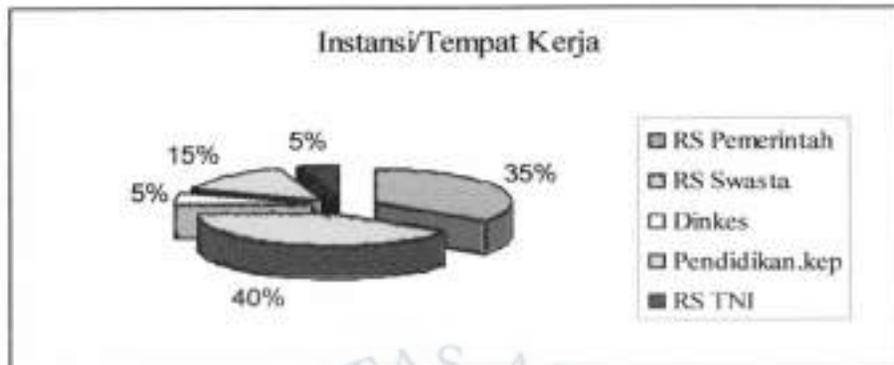


Gambar 5.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan non keperawatan pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Gambar 5.3 menunjukkan hampir seluruh responden yaitu 17 orang (85%) tidak pernah menempuh pendidikan tinggi non keperawatan. Pendidikan lanjutan

responden ke jenjang yang lebih tinggi akan menambah pengetahuan dan kemampuan responden

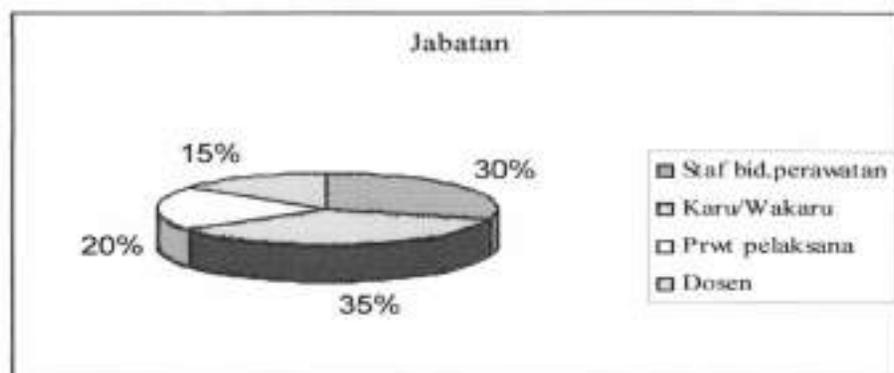
4. Instansi/tempat kerja pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.4 Karakteristik responden berdasarkan instansi/tempat kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Instansi/tempat kerja responden terbanyak berdasarkan gambar 5.4 di RS swasta yaitu 8 orang (40%) bekerja, dan masing-masing 1 orang (5%) bekerja di dinas kesehatan kota dan RS TNI. Status responden sebagai pegawai/karyawan instansi/tempat kerja berarti responden juga terikat dengan aturan dan prosedur kerja instansi tersebut.

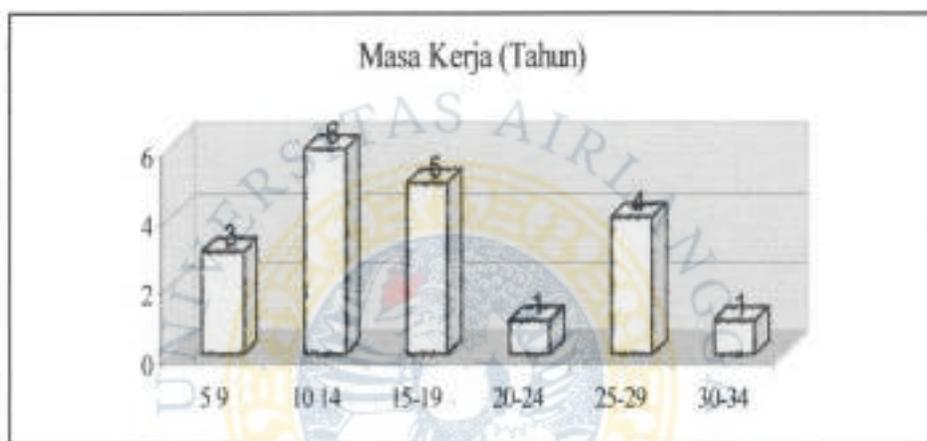
5. Jabatan di instansi/tempat kerja



Gambar 5.5 Karakteristik responden berdasarkan jabatan di instansi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Gambar 5.5 menunjukkan bahwa jabatan responden di instansi/tempat kerja terbanyak sebagai kepala/wakil kepala ruangan yaitu 7 orang (35%), sedangkan tersedikit sebagai dosen yaitu 3 orang (15%). Status/jabatan responden di instansi/tempat kerja akan menentukan aktivitas, tanggung jawab dan kesibukan di instansi tersebut.

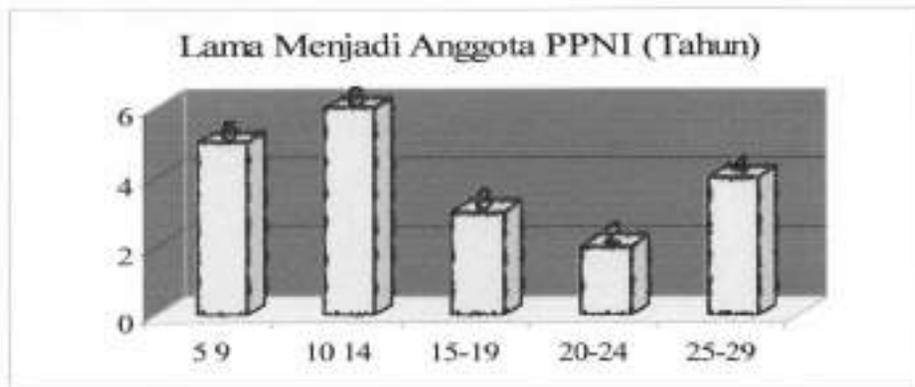
6. Masa kerja di instansi/tempat kerja pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.6 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Masa kerja responden di instansi/tempat kerja terbanyak pada gambar 5.6 adalah 10-14 tahun yaitu 6 orang (30%), sedangkan tersedikit yaitu 20-24 tahun dan 30-34 tahun masing-masing 1 orang (5%). Masa kerja di bidang keperawatan akan menambah pengalaman dan mempengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan sikap responden khususnya tentang keperawatan.

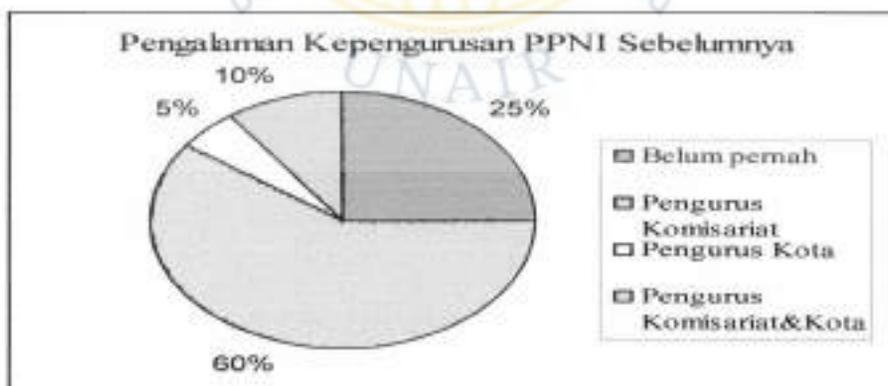
7. Lama menjadi anggota PPNI pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.7 Karakteristik responden berdasarkan lama menjadi anggota PPNI pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Gambar 5.7 menunjukkan bahwa 6 orang (30%) telah menjadi anggota PPNI selama 10-14 tahun, dan 2 orang (10%) telah menjadi anggota PPNI selama 20-24 tahun. Keikutsertaan responden dalam organisasi profesi keperawatan akan mempengaruhi pemahaman, pengalaman, dan sikap/loyalitas terhadap organisasi tersebut.

8. Pengalaman kepengurusan PPNI pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.8 Karakteristik responden berdasarkan pengalaman kepengurusan PPNI pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

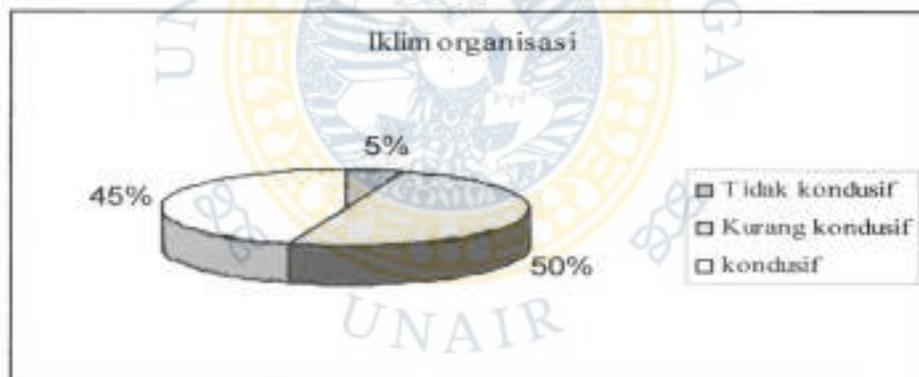
Pengalaman kepengurusan PPNI pada gambar 5.8 menunjukkan sebagian besar pengurus kota PPNI yaitu 15 orang (75%) pernah menjadi pengurus baik

pengurus komisariat/kota/komisariat dan kota. Responden yang belum pernah menjadi pengurus PPNI sebelumnya yaitu 5 orang (25%). Pengalaman responden dalam suatu kepengurusan organisasi dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang pengelolaan organisasi, serta sikap/loyalitas terhadap organisasi tersebut.

5.1.3 Data Khusus

Data khusus penelitian ini terdiri dari rekapitulasi kuesioner iklim organisasi di PPNI Surabaya dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya, serta pendapat pengurus kota berdasarkan daftar pertanyaan tentang penerapan beberapa komponen dimensi iklim organisasi, pendapat pengurus terhadap pekerjaan di kepengurusan PPNI, dan upaya meningkatkan motivasi kerja pengurus

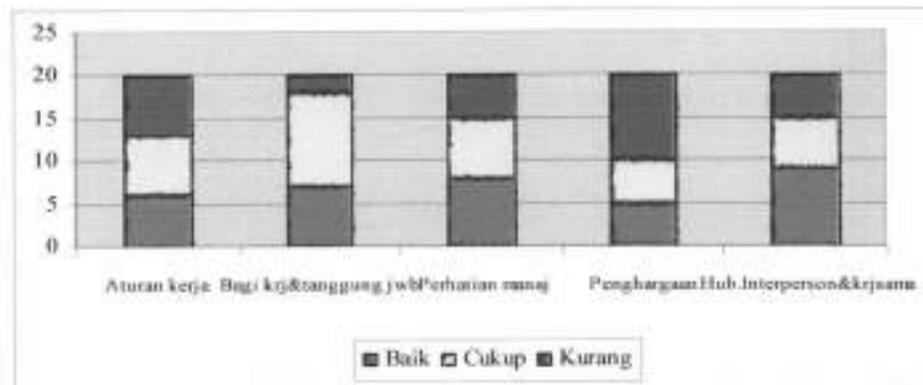
1. Iklim organisasi PPNI Surabaya



Gambar 5.9 Distribusi iklim organisasi PPNI Surabaya Januari 2008

Iklim organisasi yang dirasakan pengurus kota PPNI Surabaya pada gambar 5.9 menunjukkan bahwa setengah responden yaitu 10 orang merasakan iklim organisasi kurang kondusif, dan hanya 1 orang (5%) merasakan iklim organisasi yang tidak kondusif. Iklim organisasi menggambarkan kondisi, situasi dan kegairahan kerja organisasi tersebut, dan akan menentukan semangat kerja pengurus dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Penerapan komponen dimensi iklim organisasi di PPNI Surabaya



Gambar 5.10 Distribusi pendapat pengurus kota PPNI Surabaya tentang penerapan komponen dimensi iklim organisasi di PPNI Surabaya Januari 2008

Gambar 5.10 menunjukkan pendapat pengurus kota PPNI tentang penerapan beberapa komponen dimensi iklim organisasi. Penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja di PPNI Surabaya menunjukkan bahwa masing-masing 7 orang (35%) berpendapat cukup dan kurang, sedangkan 6 orang (30%) berpendapat baik. Sebagian besar responden yaitu 11 orang menyatakan bahwa pembagian kerja dan tanggung jawab di PPNI Surabaya cukup, dan hanya 2 orang (10%) menyatakan kurang. Hampir setengah responden yaitu 8 orang (40%) responden merasakan perhatian manajemen/atasan yang baik, dan 5 orang (25%) merasakan bahwa perhatian manajemen/atasan yang kurang. Pendapat responden tentang pemberian penghargaan kepada pengurus yaitu setengah responden (10 orang) menyatakan kurang, dan masing-masing 5 orang (25%) mendapat penghargaan yang cukup dan baik. Hubungan interpersonal dan kerjasama yang dirasakan baik oleh hampir setengah responden yaitu 9 orang (45%), dan 5 orang (25%) merasakan kurangnya hubungan interpersonal dan kerjasama pengurus. Pelaksanaan komponen dimensi iklim organisasi menentukan iklim organisasi yang terjadi dan dirasakan oleh pengurus,

masih adanya pelaksanaan komponen terutama penerapan pemberian penghargaan dan aturan/kebijakan/prosedur kerja yang kurang akan menjadikan iklim organisasi kurang kondusif.

Alasan responden terhadap penerapan beberapa komponen iklim organisasi dapat dilihat pada table 5.1 :

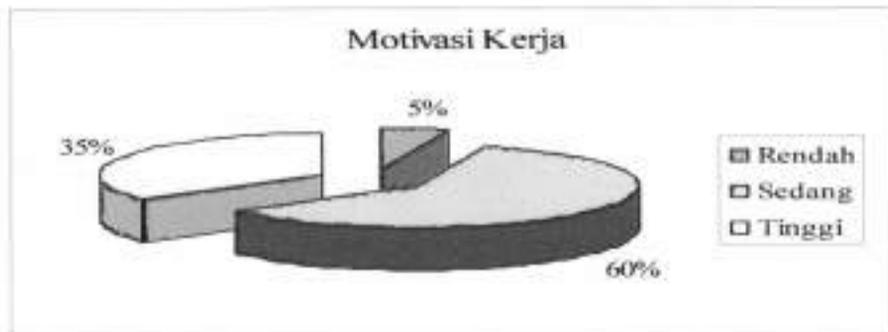
Tabel 5.1 Alasan pengurus tentang penerapan komponen dimensi iklim organisasi PPNI Surabaya Januari 2008

Dimensi Iklim Organisasi	Kategori jawaban	Alasan	Jumlah responden
1. Penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja	Baik	Sudah ada aturan yang jelas sesuai AD/ART organisasi	3
		Penentuan aturan selalu dibicarakan bersama	1
		Aturan yang telah ditetapkan direspon pengurus	1
	Cukup	Aturan tersebut bersifat tidak memaksakan	1
		Ada aturan tapi pelaksanaan belum maksimal	1
		Terlambat diakses pengurus karena tidak semua pengurus bisa aktif	1
	Kurang	Belum ada pembagian kerja yang jelas	2
		Informasi organisasi yang tidak sampai ke anggota/pengurus di lapangan	1
		Masing-masing komisi belum diberdayakan optimal sehingga tugasnya diambil alih oleh ketua	1
		Aturan yang ada belum bisa diberlakukan untuk semua rumah sakit	1
		Tidak mempunyai tempat/secretariat permanent	1
2. Pembagian kerja dan tanggung jawab	Baik	Telah diatur dan disusun secara baik	2
		Telah sesuai dengan AD/ART organisasi	1
	Cukup	Tiap wakil rumah sakit diberi tugas atas dasar musyawarah bersama	1
		Kesibukan dan tempat kerja yang berbeda menyebabkan pembagian kerja tidak merata dan tanggung jawab sulit dilaksanakan	1
		Tidak semua pengurus mendapat sosialisasi tentang pembagian kerja	1
		Pembagian kerja sudah ada tapi belum dilaksanakan maksimal	1
	Kurang	Pembagian kerja dan tanggung jawab belum dijelaskan secara detail dan dikerjakan oleh pengurus yang bisa	1

Lanjutan tabel 5.1

Dimensi Iklim Organisasi	Kategori jawaban	Alasan	Jumlah responden
3. Perhatian manajemen/atasan	Baik	Monitoring kegiatan PPNI baik tapi evaluasi kurang	1
		Sering komunikasi	1
		Toleransi ketua baik	1
	Cukup	Komunikasi perlu ditingkatkan	1
		Perhatian belum fokus pada kegiatan PPNI	1
	Kurang	Kesulitan untuk pertemuan bersama	1
Informasi dan sulitnya jalur hubungan dengan atasan		1	
4. Pemberian penghargaan	Baik	Diberi kesempatan menjadi pengurus	1
		Adanya pemberian kenang-kenangan sebagai wujud rasa kesatuan	1
		Adanya penghargaan dalam kegiatan PPNI misalnya perayaan HUT PPNI dan lomba-lomba	1
	Cukup	Penghargaannya sesuai dengan hasil kerja dan tanggung jawab	1
	Kurang	Belum ada ketetapan tentang pemberian penghargaan yang selama ini hanya bersifat kesepakatan saja	1
		Tidak ada imbalan jasa dari organisasi untuk pengurus	1
		Kegiatan dan hasil kerja nyata belum banyak dirasakan anggota sehingga keberadaan organisasi belum terlihat dan dirasakan manfaatnya	3
5. Hubungan interpersonal dan kerjasama	Baik	Adanya pertemuan rutin untuk meningkatkan kerjasama dan komunikasi	2
		Saling memahami sehingga toleransi antara pengurus tinggi	1
	Cukup	Hubungan antar pengurus cukup harmonis	1
		Tetap ada komunikasi diluar pertemuan rutin walau tidak sering	1
		Kendalanya adalah kesibukan masing-masing pengurus	1
		Hubungan ada tapi kurang	1
	Kurang	Merasa belum banyak terlibat terkait dengan aktifitas kerja	
		Pertemuan kurang intensif karena kesibukan masing- masing pengurus	1
		Kerjasama sudah bagus tapi hubungan interpersonal kurang karena beberapa pengurus masih berkelompok-kelompok	1

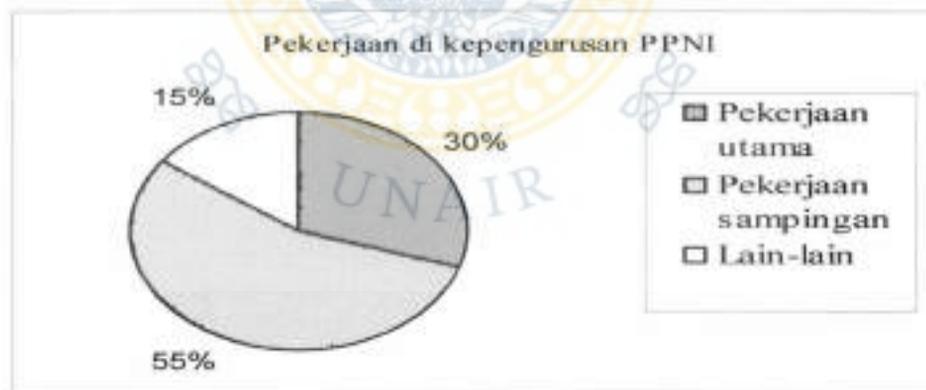
3. Motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya



Gambar 5.11 Distribusi motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Gambar 5.11 menunjukkan sebagian besar responden yaitu 12 orang mempunyai motivasi kerja sedang, dan hanya 1 orang (5%) yang memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi kerja menentukan kekuatan dan dorongan responden melaksanakan suatu aktivitas/kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Pekerjaan/kegiatan di kepengurusan PPNI Surabaya



5.12 Distribusi pendapat pengurus kota PPNI Surabaya terhadap pekerjaan/kegiatan di kepengurusan PPNI Surabaya Januari 2008

Sebagian besar (11 orang) pengurus kota PPNI Surabaya pada gambar 5.12 menyatakan pekerjaan/kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pengurus PPNI merupakan pekerjaan sampingan, dan 3 orang (15%) menyatakan lain-lain.

Persepsi peran dan perasaan responden terhadap pekerjaan/kegiatan yang ditugaskan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi motivasi kerjanya dalam organisasi tersebut. Alasan pengurus menempatkan pekerjaan/kegiatan sebagai pengurus PPNI merupakan pekerjaan/kegiatan utama, sampingan atau yang lain pada tabel 5.2 :

Tabel 5.2 Pendapat pengurus tentang pekerjaan/kegiatan sebagai pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Kategori	Alasan	Jumlah responden
1. Pekerjaan /kegiatan utama	Bangga menjadi pengurus, mendapat manfaat dan kesempatan meningkatkan kemampuan melalui pendidikan/pelatihan/seminar yang diadakan PPNI	1
2. Pekerjaan/ kegiatan sampingan	Pekerjaan/kegiatan utama di instansi/tempat kerja lebih banyak menyita waktu dan tidak bisa ditinggalkan	1
	Kegiatan pelengkap	1
	Pengurus lebih banyak bekerja jika adakegiatan besar misalnya HUT PPNI	1
3. Lain-lain	Kurang sosialisasi pada awal periode kepengurusan	1
	Pekerjaan yang sama tanggung jawabnya dengan pekerjaan di instansi/tempat kerja	2
	pPekerjaan sosial yang memerlukan waktu dan tenaga diluar pekerjaan utama di instansi/tempat kerja	1
	Dalam kepengurusan ini dia hanya ditunjuk tanpa konfirmasi terlebih dahulu	1

5. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya
 Beberapa pendapat responden untuk meningkatkan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya dapat dilihat pada tabel 5.3 :

Tabel 5.3 Pendapat pengurus tentang upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

No	Pendapat pengurus	Jumlah responden
1	Pemberian penghargaan kepada pengurus	3
2	Pengurus mengajukan program sesuai tugas kemudian dianalisa ketua tingkat kesulitan dan urgensinya	2
3	Keterbukaan, kebersamaan serta saling menghargai sesama pengurus	1
4	Pengurus wajib hadir dalam pertemuan	1
5	Pengurus menyiapkan materi dan presentasi tiap pertemuan/rapat	1
6	Pengurus saling mendukung kegiatan dan kerjasama	2
7	Pembagian tugas dan tanggung jawab pengurus yang jelas	1
8	Monitoring dan evaluasi tiap seksi dan komisariat secara berkala	2

Lanjutan tabel 5.3

No	Pendapat pengurus	Jumlah responden
9	Pengurus meluangkan waktu untuk organisasi	1
10	Menumbuhkan rasa memiliki organisasi	1
11	Mendirikan kantor sekretariat permanent untuk kegiatan PPNI	2
12	Mengaktifkan pengurus lama	1
13	Mengangkat tenaga pensiunan perawat menjadi pengurus dan memberi upah/gaji	1
14	Adanya kepercayaan dan dorongan anggota	2
15	Komitmen seluruh anggota terhadap PPNI	2
16	Mengalakkan pertemuan rutin anggota	2
17	Mengadakan kegiatan yang dirasakan anggota misalnya pemberian informasi organisasi berkala, seminar, bakti sosial	6
18	Dukungan dan umpan balik dari atasan di tempat kerja misalnya kemudahan perijinan untuk mengikuti kegiatan PPNI	2
19	Menerbitkan buletin untuk menambah wawasan	1

6. Tabulasi silang iklim organisasi dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya

Tabel 5.4 Tabulasi silang iklim organisasi dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya Januari 2008

Iklim organisasi	Motivasi kerja			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Tidak kondusif	1 (5%)	0	0	1 (5%)
Kurang kondusif	0	9 (45%)	1 (5%)	10 (50%)
Kondusif	0	3 (15%)	6 (30%)	9 (45%)
Jumlah	1 (5%)	12 (60%)	7 (35%)	20 (100%)
$\alpha = 0,05$		$p=0,001$		

Table 5.2 menunjukkan bahwa 1 orang (5%) menyatakan iklim organisasi tidak kondusif memiliki motivasi kerja yang rendah. 10 pengurus PPNI (50%) merasakan iklim organisasi kurang kondusif memiliki motivasi kerja sedang 9 orang (45%) dan 1 orang (5%) motivasi kerja tinggi. Pengurus PPNI yang merasakan iklim organisasi kondusif 9 orang (45%) memiliki motivasi kerja tinggi 6 orang (30%) dan setengahnya yaitu 3 orang (15%) memiliki motivasi kerja sedang.

Hasil uji statistik secara komputerasi dengan SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) menggunakan uji korelasi *rank spearman (r)* dengan $\alpha \leq 0,05$

adalah 0,001. Nilai p lebih kecil dari α maka hipotesis alternatif yang ditetapkan pada penelitian ini diterima, berarti ada hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

5.2 Pembahasan

Iklim organisasi PPNI Surabaya dirasakan kurang kondusif oleh setengah pengurusnya. Pendapat pengurus tentang penerapan komponen dimensi iklim organisasi menunjukkan pemberian penghargaan dengan penilaian kurang sebesar 50%. Alasan 3 pengurus mengatakan pemberian penghargaan kurang karena kegiatan dan hasil kerja nyata belum banyak dirasakan anggota sehingga keberadaan organisasi belum terlihat dan dirasakan manfaatnya, alasan lainnya adalah tidak ada imbalan dari organisasi dan belum ada ketetapannya. Tata cara pemberian penghargaan kepada pengurus belum diatur dalam AD/ART PPNI 2005, dan dalam program kerja PPNI Surabaya hanya terdapat program *reward* dari divisi pengembangan, kerjasama, hubungan masyarakat dan kesejahteraan, melalui kegiatan pengelolaan sistem reward dan kepangkatan yang sesuai keseimbangan reward dan beban kerja bagi perawat, sedangkan penghargaan bagi pengurus tidak ada.

Penilaian kurang penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja sebesar 35%. Penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja dirasakan kurang oleh 2 orang pengurus karena belum ada pembagian kerja yang jelas, alasan lainnya yaitu masing-masing komisi belum diberdayakan secara optimal, kebijakan yang belum bisa diberlakukan di semua rumah sakit, dan belum adanya kantor sekretariat permanen. Pelaksanaan aturan/kebijakan/prosedur kerja yang dinilai kurang ini tampak pada tidak adanya

sangsi bagi pengurus yang tidak dapat hadir dalam pertemuan rutin, anggota devisa pengurus kota yang tidak ikut dalam kegiatan program kerjanya. Beberapa manajemen instansi/tempat kerja pengurus yang dirasakan kurang mendukung aturan/kebijakan/prosedur kerja PPNI dapat disebabkan kurangnya sosialisasi dan pemahaman akan program kerja/kegiatan organisasi ini.

Pembagian kerja dan tanggung jawab di PPNI Surabaya dinyatakan kurang hanya 10%, dengan alasan oleh 1 pengurus bahwa program kerja dan tanggung jawab belum dijelaskan secara detail dan dikerjakan oleh pengurus yang bisa. Perhatian manajemen/atasan yang kurang dinilai sebesar 25%, masing-masing 1 pengurus mengatakan bahwa ada kesulitan untuk pertemuan bersama, serta sulitnya jalur hubungan dengan atasan. Hubungan interpersonal dan kerjasama yang dirasakan kurang oleh 25% pengurus, karena 1 pengurus belum banyak terlibat terkait dengan aktifitas kerja di instansinya, pertemuan dirasakan kurang intensif karena kesibukan masing-masing pengurus, dan 1 pengurus berpendapat beberapa pengurus masih berkelompok-kelompok saat pertemuan rutin.

Iklm organisasi sebagaimana disampaikan Bedjo Siswanto (2001) dalam Ikhwansyah (2006) menyangkut lingkungan organisasi kerja baik sumber daya manusia maupun non manusia. Interaksi antar manusia dan manusia dengan lingkungannya akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi ini menurut Kotter dalam Plunkett dan Atner (1986) dipengaruhi oleh karyawan dan aset-aset lain yang dapat dilihat, proses kunci organisasi, sistem sosial, pengaturan organisasi secara formal, teknologi, koalisi yang dominan, dan lingkungan eksternal.

PPNI Surabaya sebagai organisasi mempunyai komponen sumber daya manusia dan sumber daya non manusia yang mendukung dan maupun kurang mendukung terciptanya iklim yang kondusif. Komponen sumber daya manusia PPNI meliputi anggota dan pengurus, sedangkan sumber daya non manusia meliputi AD/ART, struktur organisasi, program kerja, dana/iuran anggota, kantor sekretariat, dan fasilitas perlengkapan dan peralatan.

PPNI Surabaya terdiri dari 32 komisariat dengan anggota lebih dari 4.800 orang dengan kepemilikan KTA sekitar 70%. Kondisi tersebut berpotensi mendukung sebuah organisasi, namun masih kurangnya dukungan terhadap organisasi yang tercermin dari kehadiran perwakilan komisariat untuk hadir dalam pertemuan rutin hanya 50-70%, dan sikap merasa belum mendapatkan manfaat dari organisasi merupakan kendala untuk mengembangkan organisasi ini (PPNI Surabaya, 2006).

Kepengurusan PPNI merupakan salah satu komponen penentu organisasi. Tingkat pendidikan pengurus yang hampir seluruhnya (95%) telah mengikuti pendidikan tinggi (D-III, D-IV, dan S1 keperawatan), usia terbanyak dewasa pertengahan yang termasuk usia produktif, masa kerja antara 5-30 tahun, serta pengalaman pengurus sebelumnya dalam kepengurusan organisasi yaitu 75% merupakan kondisi yang secara kualitas dapat menciptakan iklim yang kondusif sebagaimana pendapat Kotter dalam Plunkett dan Atner (1986).

Kajian terhadap potensi sumber daya non manusia PPNI Surabaya dapat dilihat bahwa PPNI sebagai sebuah organisasi nasional perawat dan telah menjadi anggota *International Council of Nurses* sejak tahun 2003 merupakan organisasi yang telah diakui keberadaannya di tingkat internasional dan ini merupakan faktor

pendukung eksternal bagi organisasi untuk memperluas kesempatan pengembangan organisasi melalui akses komunikasi, informasi dan teknologi untuk menetapkan visi, misi, serta peran organisasi profesi terhadap tantangan global sebagaimana tercermin dalam AD/ART PPNI 2005. Struktur organisasi yang telah diatur dalam AD/ART PPNI, program kerja yang ditetapkan pada tiap awal kepengurusan merupakan sebuah alat untuk mengembangkan organisasi, namun kenyataannya beberapa kendala misalnya kesibukan jabatan sebagai staf bidang keperawatan dan kepala/wakil kepala ruangan di tempat kerja pada sebagian besar pengurus, kurangnya informasi kegiatan organisasi, aturan mengikat dari instansi tempat kerja, dapat menyebabkan iklim organisasi dirasakan masih kurang kondusif.

Dana/iuran anggota, kantor sekretariat, dan fasilitas perlengkapan dan peralatan adalah komponen iklim yang juga perlu diperhatikan. Laporan dari pengurus PPNI (2006) bahwa dari 32 komisariat 9 komisariat belum pernah menyetorkan uang iuran PPNI, sedangkan 23 komisariat yang lain beberapa komisariat tidak menyetor iuran secara rutin atau jumlah iuran tidak sesuai dengan jumlah anggota yang tercatat PPNI. Ditinjau dari faktor aset organisasi kondisi tersebut dapat menjadi penyulit dalam menjalankan organisasi sesuai AD/ART dan program kerja yang ditetapkan, sehingga pengurus harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan masalah ini, misalnya mencari dana sponsor diluar organisasi untuk mengadakan dan menunjang kegiatan organisasi. Kendala lain yang sampai saat ini masih ada sebagaimana disampaikan oleh pengurus bahwa belum adanya kantor/sekretariat PPNI Surabaya yang permanen/menetap serta kurangnya fasilitas perlengkapan dan peralatan pendukung menjadi kendala pelaksanaan program kerja dan kegiatan organisasi.

Penerapan komponen dimensi iklim organisasi yang masih kurang ini dapat menjadi kendala dalam meningkatkan semangat kerja yang sebenarnya dapat dibentuk dari iklim yang kondusif, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi produktifitas kerja pengurus dan pencapaian tujuan organisasi (Hay dan McBer dalam Kelner, 1998. Bedjo Siswanto, 2001 dalam Ikhwansyah, 2006). Evaluasi pencapaian program kerja masing-masing divisi PPNI Surabaya selama 2 tahun masa kepengurusan (2006-2007) sekitar 25-30% (Ketua PPNI Surabaya, 2008).

Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pengurus kota PPNI Surabaya sebagian besar (60%) sedang. Pendapat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kepengurusan juga menunjukkan 55% sebagai pekerjaan sampingan dengan alasan pekerjaan/kegiatan utama di instansi/tempat kerja lebih banyak menyita waktu dan tidak bisa ditinggalkan, PPNI sebagai kegiatan pelengkap, pengurus lebih banyak bekerja jika ada kegiatan besar misalnya HUT PPNI, dan kurangnya sosialisasi pada awal periode kepengurusan. Satu pengurus berpendapat lain-lain karena dalam kepengurusan ini dia hanya ditunjuk tanpa konfirmasi terlebih dahulu

Steers (1995) dalam Ikhwansyah (2006) menyatakan motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor pekerjaan baik pola maupun tantangannya, serta suasana kerja yang berhubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kebijakan dan aturan organisasi, penghargaan dan tanggung jawab. Teori motivasi Herzberg mengidentifikasi beberapa hal yang keberadaannya dapat menjadi faktor motivator yaitu kemungkinan pencapaian prestasi kerja yang tinggi, pengakuan atas unjuk kerja, pemberian tanggung jawab, kemungkinan maju dalam pekerjaan, dan tantangan kerja yang menarik.

Faktor individu pengurus pada data umum menunjukkan hampir seluruh pengurus yang telah mencapai pendidikan tinggi, usia terbanyak produktif, lama kerja sebagai perawat dan sebagai anggota PPNI yang cukup lama, serta pengalaman menjadi pengurus PPNI sebelumnya dapat meningkatkan kemampuan dalam berorganisasi dan sikap/loyalitas terhadap organisasi profesi. Jabatan pengurus di instansi tempat kerja sebagai staf bidang keperawatan dan kepala/wakil kepala ruangan di tempat kerja pada sebagian besar pengurus menjadi salah satu kendala untuk rutin dalam pertemuan/kegiatan organisasi.

Pekerjaan/kegiatan PPNI yang ditempatkan sebagai pekerjaan utama dan pekerjaan yang tanggung jawabnya sama dengan pekerjaan di tempat kerja merupakan motivator bagi pengurus untuk bekerja maksimal di PPNI, sedangkan pendapat sebagai pekerjaan sampingan/pelengkap karena pekerjaan utama di tempat kerja yang tidak bisa ditinggalkan; menyita waktu atau perijinan dari manajemen tempat kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi kerja pengurus. Identifikasi terhadap adanya faktor motivator yang sebagian besar berada pada pendapat setuju dan sangat setuju mendukung terciptanya motivasi kerja pada pengurus.

Beberapa faktor yang menurut pengurus perlu dilakukan untuk memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pengurus terbanyak diantaranya pelaksanaan kegiatan PPNI yang dirasakan anggota sehingga anggota juga memberikan respon positif terhadap organisasi maupun pengurus, pemberian penghargaan, pengurus saling mendukung dan bekerjasama, mendirikan kantor sekretariat permanen, sertamenggalakkan pertemuan rutin. Pendapat tentang upaya pemberian penghargaan tersebut memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Ikhwansyah (2006) terhadap

karyawan PT. Bank Jawa Timur Cabang Magetan bahwa pemberian imbalan merupakan komponen iklim yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Upaya-upaya yang diusulkan pengurus tersebut merupakan upaya meningkatkan motivasi berdasarkan pendekatan peran organisasi. Pendekatan lain yang juga perlu diperhatikan adalah pendekatan peran pimpinan dan peran diri sendiri. Pendekatan peran pimpinan/ketua PPNI dengan cara bekerja bersama-sama sesuai kemampuan masing-masing dalam menentukan tujuan dan mencapai prestasi kerja yang tinggi, seperti yang diusulkan 2 pengurus yaitu pengurus mengajukan program sesuai tugas kemudian dianalisis bersama tingkat kesulitannya, serta monitoring dan evaluasi tiap seksi dan komisariat secara berkala. Pendekatan peran dari diri pengurus sendiri yang ditunjang oleh peran pimpinan, misalnya adanya komitmen terhadap organisasi, menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi dan kesediaan meluangkan waktu untuk organisasi profesi sebagaimana diusulkan oleh beberapa pengurus. Pendekatan peran yang dilaksanakan bersama-sama oleh pimpinan/ketua, individu/pengurus, dan organisasi profesi baik PPNI Surabaya maupun PPNI Jawa Timur akan menjadikan motivasi kerja tetap konsisten (Munandar, 2001).

Hasil tabulasi silang iklim organisasi dan motivasi kerja bahwa dari 50% pengurus yang merasakan iklim organisasi kurang kondusif hampir seluruhnya (9 orang) mempunyai motivasi kerja sedang. Dari 45% pengurus yang menyatakan iklim organisasi kondusif mempunyai motivasi kerja tinggi sebanyak 30%, dan 5% pengurus dengan iklim organisasi tidak kondusif mempunyai motivasi rendah. Data tersebut menggambarkan makin kondusif sebuah organisasi maka motivasi kerja semakin

tinggi Berdasarkan uji korelasi *rank spearman* disimpulkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

Iklim organisasi akan menimbulkan akan menyebabkan seseorang tidak akan merasakan pekerjaan sebagai suatu beban yang berat, namun sebaliknya seseorang tersebut akan termotivasi dan menikmati pekerjaannya (FE Uhamka, 2006). Pendapat yang lain disampaikan oleh Bedjo Siswanto (200) dalam Ikhwansyah (2006) bahwa iklim organisasi menimbulkan semangat kerja dalam organisasi.

Kondisi yang terjadi dalam organisasi profesi kita khususnya PPNI Surabaya sesuai dengan konsep-konsep manajemen organisasi yang telah ada. Sedikit perbedaan, misalnya iklim organisasi kondusif tetapi motivasi kerjanya masih sedang, ataupun iklim organisasi dirasakan kurang kondusif tetapi masih menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan faktor individu yang membentuk kekuatan internal motivasi individu tersebut (Steers, 1995 dalam Ikhwansyah, 2006). Kondisi tersebut dapat dijadikan sebuah masukan bagi PPNI baik pengurus maupun anggota untuk memperbaiki secara bersama-sama sehingga iklim organisasi menjadi lebih kondusif, motivasi kerja organisasi tidak pernah terhenti dan pencapaian tujuan PPNI sebagaimana AD/ART akan berhasil dengan baik sebagaimana pendapat Gulo (2007).



BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

BAB 6**SIMPULAN DAN SARAN****6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan :

1. Iklim organisasi PPNI Surabaya dirasakan kurang kondusif oleh pengurus. Penerapan pemberian penghargaan dirasakan kurang karena belum ada tatacara pemberian penghargaan kepada pengurus oleh organisasi. Penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja dinilai kurang karena sosialisasi program kerja tidak merata kepada seluruh pengurus, serta beberapa manajemen instansi kerja pengurus tidak mengetahui dan memahami kegiatan organisasi profesi ini.
2. Motivasi kerja sedang ditunjukkan oleh pengurus kota PPNI Surabaya, karena kesibukan di instansi kerja yang tidak bisa ditinggalkan serta perijinan dari manajemen instansi kerja menjadi kendala bagi pengurus untuk aktif di organisasi sehingga ditempatkan sebagai pekerjaan/kegiatan sampingan.
3. Ada hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya, yang berarti semakin kondusif iklim organisasi semakin tinggi motivasi kerja pengurus kota PPNI Surabaya.

6.2 Saran

Saran peneliti terhadap hasil dan pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Ketua PPNI Surabaya perlu menetapkan kebijakan/tata cara pemberian penghargaan kepada pengurus melalui pemberian penghargaan terhadap hasil kerja dari tiap divisi pada pertemuan rutin komisariat dan piagam penghargaan setelah selesai masa kepengurusannya.
2. PPNI Surabaya perlu meningkatkan jejaring kerjasama dengan beberapa manajemen instansi kerja pengurus melalui kunjungan kerja dan penyebaran informasi secara periodik tentang perkembangan organisasi profesi dan kegiatannya ke seluruh komisariat.
3. PPNI Jawa Timur diharapkan meningkatkan monitoring dan pembinaan kinerja PPNI kota/kabupaten melalui kunjungan kerja secara periodik dan layanan konsultasi organisasi sewaktu-waktu sehingga tujuan organisasi dapat dicapai optimal.



DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta. Hal. 107-142, 213-248.
- Arikunto, S. (2003). *Evaluasi Pendidikan*. Binarupa Akasara. Jakarta.
- Djarwanto. (1996). *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberty. Yogyakarta. Hal. 261-266.
- Engstrom, T.W. (2007). Motivasi dan Kepemimpinan. www.yahoo.com. Diakses tanggal 5-11-2007 Jam 8.30 WIB.
- FE Uhamka. (2006). Komitmen Psikologis dan Kegagalan Perubahan Organisasi. www.fe.uhamka.ac.id. Diakses tanggal 16-11-2007. Jam 11.00 WIB.
- Gulo, A. (2007). Teori Motivasi. www.gulo.nias.com. Diakses tanggal 21-9-2007. Jam 10.00 WIB.
- Husin, M. (2005). Keperawatan Indonesia Menatap Masa Depan.. *Makalah disampaikan pada ceramah keperawatan Program Pendidikan D-III Keperawatan Prodi Keperawatan Sutopo Poltekkes Surabaya, tidak dipublikasikan*. Tanggal 22-12-2005.
- Indrawijaya, A. (1986). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru. Bandung. Hal. 10-12, 67-74.
- Ikhwansyah N. B. (2006). Analisis Pengaruh Faktor-faktor Iklim Organisasi tentang Motivasi Kerja Karyawan pada P.T. Bank Jatim Cabang Magetan. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi UNAIR. [http. Fulltext. Lib. Unair.ac.id](http://Fulltext.Lib.Unair.ac.id). Diakses tanggal 15-11-2007. Jam 9.15 WIB.
- Jewell, L.N. & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Alih bahasa A. Hadayana P.M. edisi 2. Penerbit Arcan. Jakarta. Hal. 333-361, 374-379.
- Judianto. (2006). Kemama Kau Organisasi Profesi. [http//ww.inna-ppni.or.id](http://ww.inna-ppni.or.id) Diakses tanggal 11-6-2007. Jam 10.00 WIB
- Kosasih. (2006). Menapak realisme Organisasi profesi keperawatan Indonesia. [http//www.Inna-ppni.or.id](http://www.Inna-ppni.or.id). Diakses tanggal 11-6-2007. Jam 10.00 WIB
- Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS. (2007). Instrumen iklim Organisasi. www.lpp.uns.ac.id. Dikases tanggal 16-11-2007. Jam 11.00 WIB.

- Muchlas, M. (1999). *Perilaku Organisasi : Dengan Studi Kasus Pelayanan Kesehatan*. Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta. Hal. 7-12, 130-150.
- Muhammad, S.M. (2007). Reformasi Keperawatan Indonesia. [http://www. Inna-ppni.or.id](http://www.inna-ppni.or.id). Dikases tanggal 11-6-2007. Jam 10.00 WIB
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta. Hal. 245-261, 319-342.
- Nursalam. (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Testis, dan Instrumen Penelitian*. Penerbit Salemba Medika. Jakarta. Hal. 79-87, 110-128
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Penerbit Salemba Medika. Jakarta. Hal. 93-103.
- Panitia Muskot PPNI Kota Surabaya. (2006). *Buku Panduan Muskot PPNI Kota Surabaya Tahun 2006, tidak dipublikasikan*.
- Pengurus Propinsi Jawa Timur. (2005). *Buku Panduan ; Organisasi Profesi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)*. Hal. 2-10, 18-34, 51-53.
- PPNI.(2007). Visi-Misi, Tujuan dan Objektif PPNI. [http://www. inna-ppni.or.id](http://www.inna-ppni.or.id). Dikases tanggal 21-5-2007. Jam 13.00 WIB
- Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. (2007). *Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skripsi*.
- Riduwan & Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Alfabeta. Bandung. Hal. 11-26, 11-122, 147-174.
- Sabri, L & Hastono, SP. (2006). *Statistik Kesehatan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hal. 1-23, 87-110
- Sastroasmoro, S & Ismael, S. (1995). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Binarupa Aksara. Jakarta. Hal. 66-77.
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit : Suatu Pendekatan Sistem*. EGC. Jakarta. Hal. 68-76
- Sugiyono. (2007). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta. Jakarta. Hal. 59-116.
- Wikipedia Indonesia. (2007). Motivasi. <http://id.wikipedia.org>. Dikases tanggal 5-11-2007. Jam 8.30 WIB.



LAMPIRAN



Lampiran 1

UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN

Surabaya, 18 Januari 2008

Nomor : 62 / 103.1.17 / PSIK / 2008
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Bantuan Fasilitas Pengumpulan
 Data Penelitian Mahasiswa PSIK – FK Unair

Kepada Yth.
 Ketua PPNI Surabaya
 Di
 Surabaya

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian bagi mahasiswa Program Studi SI Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga, maka kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa kami di bawah ini mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun Proposal penelitian terlampir.

Nama : Nikmatul Fadilah
 NIM : 010630375B
 Judul Penelitian : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pengurus Kota
 PPNI Surabaya
 Tempat : PPNI Surabaya

Atas perhatian dan bantuannya, kami sampaikan terima kasih.



Ketua Program Studi

[Signature]
 Prof. H. Eddy Soewandjo, dr., SpPD, KTI

NIP : 130 325 831



PERSATUAN PERAWAT NASIONAL INDONESIA (PPNI)
SURABAYA

Sekretariat : Prodi Keperawatan Poltekkes Surabaya
Jl. Mayjen Prof. Dr. Moestopo 8C Telp. (031) 5030379, (031) 70428742, 0811315467; Fax. : (031) 5030379

Nomor : 001/13.35/PPNI/II/2008
Lampiran : -
Perihal : Ijin Pengambilan data di PPNI
Kota Surabaya

Surabaya, 30 Januari 2008

KEPADA

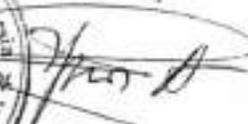
Yth. Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Kedokteran Unair Surabaya
Di -
Surabaya

Menindaklanjuti surat saudara Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan FK Unair
Tanggal : 18 Januari 2008 perihal permohonan bantuan fasilitas pengumpulan data
penelitian mahasiswa PSIK an. Nikmatul Fadilah ; NIM : 010630375B.

Bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami setuju dan akan
mendukung sepenuhnya kegiatan tersebut.

Dengan ini kami beritahukan pula bahwa, semua pengurus PPNI Kota Surabaya
juga sudah menyatakan kesediaanya. Tetapi mohon mahasiswa yang meneliti dapat
menyesuaikan waktunya dengan masing-masing pengurus.

Demikian pemberitahuan kami, atas kerja samanya disampaikan terima kasih.

Ketua,

Dwi Ananto Wibrata



Lampiran 3

SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nikmatul Fadilah

NIM : 010630375 B

mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya angkatan 2006. saya akan melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA**”.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pengurus kota PPNI Surabaya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Apabila bapak/ibu bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, saya mohon untuk menandatangani lembar persetujuan menjadi responden yang telah tersedia.

Surabaya,

2008

Peneliti


Nikmatul Fadilah
NIM. 010630375 B

Lampiran 4**SURAT PERNYATAAN MENJADI RESPONDEN**

Setelah membaca surat persetujuan dan memahami penjelasan penelitian ini, saya bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang dilakukan oleh saudari Nikmatul Fadilah, mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya angkatan 2006 dengan judul “HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA”.

Saya memahami bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi organisasi profesi saya PPNI Surabaya, oleh karenanya saya menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Surabaya,

2008

Responden

(.....)

Lampiran 5

KUESIONER

Petunjuk pengisian :

1. Isilah data umum/point I sesuai data pribadi bapak/ibu, kecuali nomor responden diisi oleh peneliti
2. Jawablah pernyataan data khusus/point II sesuai pengalaman/pendapat bapak/ibu dengan memberi tanda (V) pada kolom yang anda pilih

1 = tidak setuju/TS

3 = setuju/S

2 = kurang setuju/KS

4 = sangat setuju/SS

I. DATA UMUM

1. No. responden :.....(diisi peneliti)
 2. Usia :.....tahun
 3. Pendidikan keperawatan terakhir :.....
 4. Pendidikan non keperawatan terakhir :.....
 5. Instansi / tempat kerja :.....
 6. Jabatan di instansi kerja
 7. Lama kerja :.....tahun
 8. Lama menjadi anggota PPNI :.....tahun
 9. Pengalaman menjadi pengurus PPNI :.....
- Jabatan dalam kepengurusan :.....
-
-

II. DATA KHUSUS

A. Iklim Organisasi

No	Pernyataan	1	2	3	4
		TS	KS	S	SS
1.	<u>Fleksibel/kesesuaian</u>				
	Penerapan aturan, kebijakan, dan prosedur kerja organisasi ini dapat membantu kelancaran aktivitas kerja dalam organisasi				
2.	Pemikiran dan ide baru dapat diterima dan didiskusikan secara objektif dengan pengurus lain untuk perkembangan dan kemajuan organisasi ini				
3.	<u>Tanggung jawab</u>				
	Pekerjaan yang diberikan oleh organisasi mampu diselesaikan oleh pengurus tanpa supervisi				
	Dalam organisasi ini tiap pengurus mampu menyelesaikan kegiatan/pekerjaan dan mencapai hasil/tujuan yang diinginkan				
5.	Tiap pengurus organisasi ini merasa memiliki proses/kegiatan yang dilaksanakan				
6.	<u>Standar</u>				
	Manajemen/atasan memberikan perhatian agar pengurus dapat melakukan yang terbaik dalam tiap kegiatan/pekerjaan				
	Tujuan dan tantangan kegiatan sudah diidentifikasi dan disusun sebelum pelaksanaan kegiatan				
	Organisasi ini dapat menoleransi kegiatan/pekerjaan yang tidak mencapai seluruh tujuan/tidak terlaksana dengan baik,				
9.	<u>Penghargaan</u>				
	Pengakuan dan penghargaan diberikan organisasi atas tiap kegiatan/pekerjaan yang terlaksana dengan baik				
10.	Manajemen/atasan memberikan penilaian dan umpan balik tentang unjuk kerja pengurus dalam organisasi				
11.	<u>Kejelasan</u>				
	Pengurus organisasi ini merasa diterima dan menjadi bagian dalam kegiatan organisasi dan pekerjaannya				
12.	Peran tiap pengurus dibutuhkan oleh organisasi dalam pencapaian tujuan				
13.	<u>Komitmen/semangat tim</u>				
	Tiap pengurus bangga tentang organisasi ini				
	Pengurus bersedia memberikan pemikiran dan tenaga ekstra ketika dibutuhkan organisasi				
15.	Pengurus organisasi ini bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan				
	Jumlah nilai				

B. Motivasi kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4
		TS	KS	S	SS
1.	Tujuan organisasi ini akan terwujud melalui prestasi kerja yang tinggi dari pengurus				
2.	Penghargaan yang diberikan organisasi sesuai dengan unjuk kerja anda dalam kegiatan organisasi, dan dapat menjadi semangat kerja anda selanjutnya				
3.	Dalam menyelesaikan tiap pekerjaan/kegiatan, anda merasakan adanya kepercayaan yang diberikan manajemen/atasan organisasi ini				
4.	Organisasi ini memberikan kesempatan bagi anda untuk meningkatkan kemampuan dan peran anda melalui pendidikan/pelatihan/seminar				
5.	Pekerjaan/kegiatan dalam organisasi ini memberikan tantangan kepada anda untuk breprestasi lebih baik				
	Jumlah nilai				

Lampiran 6

DAFTAR PERTANYAAN

No. responden :.....(diisi peneliti)

Petunjuk Pengisian :

Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai pendapat bapak/ibu tentang organisasi PPNI Surabaya. Pilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang tersedia, kemudian berikan alasannya.

Pertanyaan :

1. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang penerapan aturan/kebijakan/prosedur kerja PPNI Surabaya ?
 - a. Baik
 - b. Cukup
 - c. Kurang

Alasannya:

.....

.....

.....

2. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang pembagian kerja dan tanggung jawab pengurus di PPNI Surabaya ?
 - a. Baik
 - b. Cukup
 - c. Kurang

Alasannya :

.....

.....

.....

3. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang perhatian manajemen/atasan terhadap pekerjaan/kegiatan pengurus di PPNI Surabaya ?
 - a. Baik
 - b. Cukup
 - c. Kurang

Alasannya :

.....

.....

.....

4. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang pemberian penghargaan kepada pengurus di PPNI Surabaya ?
- Baik
 - Cukup
 - Kurang

Alasannya :

.....
.....
.....

5. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang hubungan interpersonal dan kerjasama antar pengurus PPNI Surabaya ?
- Baik
 - Cukup
 - Kurang

Alasannya :

.....
.....
.....

6. Bagaimana pendapat bapak/ibu terhadap pekerjaan/kegiatan yang menjadi tanggung jawab bapak/ibu di kepengurusan PPNI Surabaya?
- Pekerjaan/kegiatan utama
 - Pekerjaan/kegiatan sampingan
 - Lain-lain, sebutkan.....

Alasannya ;

.....
.....
.....

7. Menurut pendapat bapak/ibu hal apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pengurus PPNI Surabaya ?

.....
.....
.....
.....

==Terimakasih==

REKAPITULASI DATA UMUM PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA

o. Resp	Usia(Th)	Pend. Kep	Pend. Non Kep	Instansi	Jabatan	Masa kerja(Th)	Lama mjd anggota(Th)	Pengalaman kepengurusan
1	36	D-IV	S2 Kesh	Pend.kep	Dosen	12	8	Pengurus kota
2	54	D-IV		RS pemerintah	Staf bid.perawatan	28	28	Pengurus komisariat
3	49	SPR		RS swasta	Perawat pelaksana	27	26	Pengurus komisariat&kota
4	52	D-III		RS swasta	Kepala ruangan	29	29	Pengurus komisariat
5	38	D-III		RS pemerintah	Perawat pelaksana	14	13	Pengurus komisariat
6	51	D-III	S1 Non Kes	RS pemerintah	Perawat pelaksana	26	20	Pengurus komisariat
7	36	S1		RS swasta	Staf bid.perawatan	14	12	Pengurus komisariat
8	40	S1		RS pemerintah	Kepala ruangan	16	16	
9	31	S1		RS swasta	Kepala ruangan	8	7	
10	30	D-III		RS swasta	Perawat pelaksana	7	7	Pengurus komisariat
11	40	S1		RS swasta	Staf bid.perawatan	10	20	
12	41	S1		Dinkes	Staf bid.pelayanan	14	13	Pengurus komisariat
13	51	D-IV		RS swasta	Staf bid.perawatan	30	28	Pengurus komisariat
14	30	S1		Pend.kep	Dosen	5	5	
15	41	S1		RS pemerintah	Kepala ruangan	17	10	Pengurus komisariat
16	37	D-IV	S2 Kesh	Pend.kep	Dosen	16	10	Pengurus komisariat
17	45	S1		RS pemerintah	Wakil kepala ruangan	19	19	
18	43	D-III		RS swasta	Staf bid.perawatan	20	18	Pengurus komisariat&kota
19	38	D-III		RS TNI	Wakil kepala ruangan	12	7	Pengurus komisariat
20	39	S1		RS pemerintah	Kepala ruangan	17	10	Pengurus komisariat

REKAPITULASI KUESIONER IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA

No. Resp	Iklim Organisasi															Σ	Kategori	Motivasi Kerja					Σ	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			1	2	3	4	5		
1	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	46	Konduusif	3	3	3	4	4	17	Tinggi
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	41	Kurang kondusif	3	2	3	3	3	14	Sedang
3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	45	Konduusif	3	3	3	3	3	15	Sedang
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	50	Konduusif	3	3	3	3	4	16	Tinggi
5	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	39	Kurang kondusif	4	2	3	3	3	15	Sedang
6	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	4	4	3	3	3	42	Kurang kondusif	2	3	3	3	3	14	Sedang
7	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	45	Konduusif	3	2	3	2	2	12	Sedang
8	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	38	Kurang kondusif	3	3	3	2	3	14	Sedang
9	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	Kurang kondusif	4	3	3	3	3	16	Tinggi
10	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	51	Konduusif	4	4	4	4	4	20	Tinggi
11	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	38	Kurang kondusif	3	3	3	3	3	15	Sedang
12	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	49	Konduusif	4	3	3	4	4	18	Tinggi
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	47	Konduusif	4	3	3	3	3	16	Tinggi
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	Konduusif	3	3	3	3	3	15	Sedang
15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	Kurang kondusif	3	3	3	3	3	15	Sedang
16	3	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	26	Tidak kondusif	4	1	1	1	1	8	Rendah
17	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	40	Kurang kondusif	4	2	3	1	2	12	Sedang
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	43	Kurang kondusif	3	2	2	2	2	11	Sedang
19	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46	Konduusif	4	3	3	3	3	16	Tinggi
20	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	40	Kurang kondusif	2	2	3	3	3	13	Sedang

REKAPITULASI DAFTAR PERTANYAAN PENGURUS KOTA PPNI SURABAYA

No.Resp	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	Baik	Baik	Baik	Baik	Kurang	Pekerjaan utama
2	Cukup	Cukup	Kurang	Kurang	Cukup	Pekerjaan sampingan
3	Kurang	Baik	Baik	Kurang	Cukup	Lain-lain
4	Kurang	Baik	Baik	Kurang	Baik	Lain-lain
5	Kurang	Kurang	Cukup	Kurang	Cukup	Pekerjaan sampingan
6	Cukup	Baik	Baik	Kurang	Baik	Pekerjaan utama
7	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Kurang	Pekerjaan sampingan
8	Kurang	Cukup	Kurang	Cukup	Kurang	Lain-lain
9	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Kurang	Pekerjaan sampingan
10	Baik	Baik	Kurang	Kurang	Baik	Pekerjaan utama
11	Kurang	Cukup	Cukup	Kurang	Baik	Lain-lain
12	Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Baik	Pekerjaan utama
13	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Pekerjaan sampingan
14	Cukup	Cukup	Baik	Kurang	Baik	Pekerjaan sampingan
15	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik	Pekerjaan sampingan
16	Kurang	Kurang	Kurang	Baik	Kurang	Pekerjaan utama
17	Baik	Baik	Kurang	Kurang	Baik	Pekerjaan sampingan
18	Kurang	Cukup	Cukup	Kurang	Cukup	Pekerjaan utama
19	Baik	Baik	Cukup	Baik	Cukup	Pekerjaan sampingan
20	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Pekerjaan sampingan

Lampiran 8 Frequencies

Statistics

		Iklim Organisasi	Motivasi kerja
N	Valid	20	20
	Missing	0	0
Mean		2,4000	2,3000
Median		2,0000	2,0000
Std. Deviation		,5982	,5712
Skewness		-,393	-,038
Std. Error of Skewness		,512	,512
Kurtosis		-,570	-,395
Std. Error of Kurtosis		,992	,992
Minimum		1,00	1,00
Maximum		3,00	3,00

Frequency Table

Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak kondusif	1	5,0	5,0	5,0
	Kurang kondusif	10	50,0	50,0	55,0
	Kondusif	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	5,0	5,0	5,0
	Sedang	12	60,0	60,0	65,0
	Tinggi	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Iklim Organisasi * Motivasi kerja	20	100,0%	0	,0%	20	100,0%

Iklim Organisasi * Motivasi kerja Crosstabulation

Count

		Motivasi kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Iklim Organisasi	Tidak kondusif	1			1
	Kurang kondusif		9	1	10
	Kondusif		3	6	9
Total		1	12	7	20

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Iklim Organisasi * Motivasi kerja	20	100,0%	0	,0%	20	100,0%

Iklim Organisasi * Motivasi kerja Crosstabulation

			Motivasi kerja			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Iklim Organisasi	Tidak kondusif	Count	1			1
		% of Total	5,0%			5,0%
	Kurang kondusif	Count		9	1	10
		% of Total		45,0%	5,0%	50,0%
	Kondusif	Count		3	6	9
		% of Total		15,0%	30,0%	45,0%
Total		Count	1	12	7	20
		% of Total	5,0%	60,0%	35,0%	100,0%

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Iklim Organisasi	20	26,00	51,00	42,8500	5,5939	-1,263	,512	3,207	,992
Motivasi kerja	20	8,00	20,00	14,6000	2,6036	-,504	,512	1,485	,992
Valid N (listwise)	20								

Nonparametric Correlations

Correlations

		Iklim Organisasi	Motivasi kerja
Spearman's rho	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient 1,000	,664*
		Sig. (2-tailed) ,	,001
		N 20	20
	Motivasi kerja	Correlation Coefficient ,664**	1,000
		Sig. (2-tailed) ,001	,
		N 20	20

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).