

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi sosial pada saat ini menimbulkan derasnya gerakan dan kepedulian sosial dari berbagai pihak. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya gerakan-gerakan sosial yang bertujuan membangun nilai sosial bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Dalam menciptakan *sustainability* dalam kompleksitas lingkungan eksternal saat ini maka kualitas kinerja organisasi yang baik menjadi salah satu kebutuhan bagi organisasi sosial. Organisasi sosial yang biasa dikenal dengan organisasi nirlaba atau *Non-Profit Organization* (NPO) memiliki perbedaan karakteristik dengan *Profit Organization* (PO) dalam proses pengukuran kinerja.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat menyatukan persepsi atau cara pandang tenaga kerja dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas terhadap tujuan yang dicanangkan, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menciptakan kepuasan kerja bukanlah perkara mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pekerja di dalam suatu organisasi. Gibson (1996) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pekerja maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer proyek perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh para pekerja dengan bentuk yang berbeda-beda.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen organisasi selain motivasi kerja kepada pekerja adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktifitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Wetlands International adalah salah satu *non-government organization* (NGO) yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Salah satu program di bidang konservasi lahan basah dari Wetlands International yang saat ini sedang berjalan adalah *DIPECHO project*. Tujuan utama proyek *DIPECHO* adalah Pembelajaran dan Penghubungan dalam Memperkuat Kapasitas dan Kerjasama Bidang Pengurangan Resiko Bencana (PRB) di Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Proyek ini dikelola oleh sebuah wadah konsorsium yang anggota-anggotanya terdiri atas CARE, Wetlands International, INSIST dan FIRD.

Bagian kegiatan proyek *DIPECHO* yang dikelola oleh Wetlands International, diimplementasikan dalam bentuk gabungan antara kegiatan rehabilitasi ekosistem pesisir dengan penguatan dan pemberdayaan masyarakat termasuk upaya-upaya penciptaan matapencaharian alternatif. Proyek ini diimplementasikan di 10 desa di 4 Kabupaten di Propinsi NTT, salah satunya di Kabupaten Sikka – desa Nanghale dan desa Reroraja, Kecamatan Ende Selatan. (Abu Bakar, 2011).

Desa Nanghale adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Talibura, Kabupaten Sikka. Masyarakat Desa Nanghale pada umumnya merupakan penduduk asli Suku Tana Ai, Bajo dan Tidung, yang secara kultural dan struktural sangat dihormati dan disegani. Umumnya mereka bermatapencaharian sebagai nelayan dan petani. Bulan Oktober 2010 Wetlands International - Indonesia Programme (WI-IP) bersama masyarakat Desa Nanghale membentuk Kelompok Penghijauan Nanghale Lestari yang beranggotakan 34 orang. Kelompok ini (atas pendanaan *DIPECHO*) akan merehabilitasi 10 Ha lahan pesisir dengan menanam tidak kurang dari 75.000 tanaman mangrove dan campuran. Selain kegiatan rehabilitasi, juga dilakukan

kegiatan pengembangan ekonomi kelompok melalui pemberian bantuan modal usaha kepada kelompok masyarakat untuk mengembangkan alternatif matapencaharian, sehingga diharapkan masyarakat tidak lagi merusak ekosistem mangrove. (Abu Bakar, 2011)

Desa Reroroja adalah salah satu desa yang ada di kecamatan Magepanda. Masyarakat desa Reroroja pada umumnya merupakan penduduk asli Suku Mego (Lio), sebagian besar mereka bermatapencaharian sebagai petani dan nelayan, selebihnya memiliki profesi sebagai pegawai negeri dan wiraswasta. WI-IP melalui proyek DIPECHO telah memfasilitasi pembentukan dua kelompok masyarakat penghijauan dalam rangka upaya pengurangan resiko bencana melalui rehabilitasi pesisir di Desa Reroroja. Kelompok tersebut adalah Kelompok Penghijauan Maju Bersama beranggotakan 18 orang dan Kelompok Penghijauan Ana Kalo beranggotakan 21 Orang. Hingga kini telah dibibitkan 75.000 tanaman, yang terdiri dari 30.000 tanaman mangrove dan 45.000 tanaman campuran. Penanaman tanaman pantai dan mangrove akan dilakukan di pesisir desa Reroroja sepanjang kurang lebih 3 KM. Untuk mendukung kegiatan ekonomi kelompok, sebagai imbalan diberikan modal usaha produktif yang dikembangkan untuk: beternak kambing dan babi, usaha warung, membuat kue, pukat (jaring ikan) dan tenun kain. Diharapkan kegiatan tersebut dapat menunjang perekonomian anggota kelompok sehingga upaya pelestarian ekosistem pesisir dapat terus terjagadan berkesinambungan. (Abu Bakar, 2011)

Kegiatan ini dilaksanakan sejak Oktober 2010, melibatkan sekitar 70 – 90 Kepala Keluarga (KK) masyarakat dan sejak Juni 2011 sampai dengan Oktober 2011 akan melibatkan sekitar 175 KK meliputi 5 desa yang tersebar di Kabupaten Ende, Kabupaten Sikka, dan Kabupaten Flores Timur.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan masyarakat di desa Nanghale dan desa Reroraja untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya dorongan yang kuat dari dalam individu, maka individu akan berusaha secara maksimal untuk melaksanakan tugas – tugasnya pada proyek DIPECHO tersebut.

Dampak lebih lanjut dari berbagai upaya maksimal yang dilakukan masyarakat desa Nanghale dan desa Reroraja adalah keberhasilan dalam melaksanakan berbagai tugas. Keberhasilan ini akan memberikan kebanggaan dan dapat mendatangkan berbagai penghargaan baik finansial maupun non-finansial dari Wetlands International. Hasil-hasil seperti itulah yang akhirnya mendorong kinerja masyarakat.

Berkaitan dengan motivasi masyarakat untuk mewujudkan tujuan dari proyek DIPECHO, perlu diciptakan iklim organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga masyarakat terpacu untuk bekerja lebih giat dan kinerja yang dicapai lebih tinggi.

Kepemimpinan di seluruh organisasi memegang peranan yang vital, demikian pula dalam organisasi nirlaba. Kriteria pemimpin organisasi nirlaba yang paling utama adalah memiliki kemauan. Pemimpin harus memiliki niat dan bukan dipaksa oleh orang lain. Kriteria kedua adalah memiliki kapasitas untuk mendengar dan

menyelesaikan permasalahan. Kriteria ketiga adalah memiliki kemampuan mengkader. Dengan mengkader maka keberlangsungan organisasi akan dapat terjamin. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang bukan menghambat kemunculan kader-kader yang lebih muda, tetapi justru memberi inspirasi dan motivasi bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang. Kriteria keempat adalah memiliki kemampuan dalam hal pengumpulan dana. Hal ini sangat terkait dengan kemampuan determinasi serta kecerdasan pemimpin dalam merajut relasi antara donatur, *volunteer*, dan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian tentang sumber daya manusia dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PROYEK DIPECHO DI NTT DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA WETLANDS INTERNATIONAL”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan masalah penelitian difokuskan pada unsur sumber daya manusia di dalam proyek DIPECHO di desa Nanghale dan desa Reroraja yang dilaksanakan oleh Wetland International. Rumusan masalah tersebut diantaranya, adalah :

- Bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada proyek DIPECHO di Desa Reroroja dan Desa Nanghale, NTT.

- Bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja organisasi (Wetlands International).
- Bagaimana pengaruh kepuasan kerja pada proyek DIPECHO terhadap kinerja Wetlands International.
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan, masing-masing terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi.
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja organisasi.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada proyek DIPECHO di Kab.Sikka, Maumere, Desa Reroroja dan Desa Nanghale, NTT.
- Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi (Wetlands International).
- Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja pada proyek DIPECHO

terhadap kinerja Wetlands International.

- Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan, masing-masing terhadap kepuasan kerja dan kinerja organisasi.
- Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja organisasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Sedangkan adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam melakukan kebijakan dan perbaikan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk menunjang kinerja Wetlands International agar menjadi lebih baik.
 - b. Sebagai acuan bagi Wetlands International untuk proyek DIPECHO yang belum terlaksana di desa lainnya di NTT.
 - c. Sebagai acuan bagi Wetlands International untuk proyek-proyek selanjutnya.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada proyek-proyek NGO.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

1.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel berupa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Adapun tiga variabel ukur yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Motivasi kerja.
2. Budaya organisasi.
3. Kepemimpinan.

1.4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Karena keterbatasan waktu yang dihadapi penulis maka dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner hanya dilakukan di Kabupaten Sikka, Maumere – desa Nanghale dan desa Reroraja - Nusa Tenggara Timur. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juni – Juli tahun 2011.