

BAB 2

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Luthans (Simamora, 2004) mendefinisikan bahwa iklim organisasi yaitu lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidak puasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan. Menurut Suharsaputra (2013) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi. (hlm.82). Dari kedua definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda tergantung pada kondisi masing-masing organisasi. Di dalam iklim organisasi juga memerlukan sebuah keterbukaan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan para anggota dalam menyampaikan pendapat tanpa adanya rasa takut atau tidak percaya diri.

Menurut Stringer (Wiraman,2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga

mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Menurut Liliweri (2014) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai sikap serta meningkatkan kinerja anggota dalam pencapaian organisasinya. Dari kedua definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada anggota organisasi dan tugasnya dimana tempat mereka berorganisasi dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku anggotanya.

Menurut Rosilawati (2014) iklim organisasi yang baik diperlukan untuk membentuk citra sebuah organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat eksis selama-lamanya sebagaimana diperlihatkan organisasi atau institusi yang memiliki usia ratusan tahun. Menurut Sanjaya, Irwansyah dan Alunaza (2017) iklim organisasi yang positif akan mendorong para anggota organisasi untuk saling berinteraksi satu sama lain dan menjalin kerja sama antar bagian dan memperkecil hambatan yang mungkin ada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang baik membuat anggota di dalam organisasi dapat bekerja dengan tenang dan terbebas dari rasa was-was ataupun diskriminasi saat bertugas, meskipun organisasi juga punya aneka ragam publik dengan kepentingan berbeda. Dari kedua definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik sangat diperlukan untuk membentuk citra sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat bertahan lama, iklim organisasi yang baik juga dapat mendorong para anggotanya untuk bekerjasama dengan baik sehingga dapat memperkecil hambatan yang mungkin ada dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2002), mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi yaitu :

a.) Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintahan, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b.) Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berada menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c.) Pengaturan organisasi

Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaruh organisasi menentukan organisasi.

d.) Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.

e.) Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Menurut Higgins (dalam Pratama dan Pasaribu, 2020) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim yaitu :

1. Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian

pada permasalahan yang dimiliki anggota dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan anggota.

2. Tingkah Laku Anggota

Tingkah laku anggota mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal utamanya pada kelompok kerja dan informal sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

2.1.3 Manfaat Iklim Organisasi

Manfaat iklim organisasi menurut Swasto (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa keuntungan atau manfaat dari iklim organisasi yang kondusif dan nyaman yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral kerja
2. Meningkatkan motivasi
3. Meningkatkan kebanggaan kerja
4. Meningkatkan kompetensi
5. Meningkatkan kepuasan
6. Meningkatkan komitmen
7. Meningkatkan produktivitas

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti “dorongan atau daya gerak”. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu mau belajar keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi dalam berprestasi. Menurut Fahmi (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.(hlm.143). Selanjutnya menurut Sutrisno (2010) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.(hlm.109). Sedangkan menurut Basrowi (2014) motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.(hlm.65). Menurut Sardiman (2006) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. (hlm.73).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan usaha yang maksimal dan mengatasi rintangan yang ada dalam serta berorientasi untuk tujuan sukses.

2.2.1.2 Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Fahmi (2012) mengatakan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik (motivasi dari luar)

Yaitu motivasi muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Intrinsik (motivasi dari dalam)

Yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu

secara bernilai dan berarti. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.(hlm.143).

2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian dan Basrowi (2014) mengatakan bahwa memotivasi seseorang sangat penting dan dipengaruhi oleh faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, ialah sebagai berikut :

a. Faktor Internal

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan
7. Prestasi yang dihasilkan

b. Faktor Eksternal

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seorang berbagi
3. Organisasi itu sendiri
4. Situasi lingkungan pada umumnya.(hlm.65-66)

2.3.1 Prestasi

2.3.1.1 Pengertian Prestasi

Prestasi merupakan indikator penting dari hasil yang diperoleh selama mengikuti pembelajaran. Menurut Maghfiroh (2011) prestasi adalah perilaku yang berorientasi tugas yang memungkinkan prestasi individu dievaluasi menurut kriteria dari dalam maupun dari luar, melibatkan individu untuk berkompetensi dengan orang lain.(hlm.24).

2.3.1.2 Pengertian Prestasi Olahraga

Menurut Sukadiyanto & Muluk (2011) prestasi olahraga merupakan aktualisasi dari akumulasi hasilproses latihan yang ditampilkan atlet sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Makna yang selaras dikemukakan oleh Adidsasmito

(2007) bahwa prestasi olahraga adalah sekumpulan hasil yang dicapai oleh atlet dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dibidang olahraga. Tingkat kuantitas dan kualitas prestasi seorang atlet dapat diukur melalui seberapa sering individu bertanding dan mencatat kemenangan. Prestasi puncak akan dicapai Ketika atlet menggunakan seluruh kemampuan dengan optimal dan terus berkomitmen untuk mengembangkan dirinya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian prestasi olahraga adalah hasil optimal yang dicapai oleh atlet sebagai bukti dari usaha yang telah dilakukan sesuai dengan potensi dan keterampilan yang dimiliki di dalam menyelesaikan tugas olahraga.

2.3.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Olahraga

Prestasi olahraga atlet dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal (bersumber dari dalam diri individu) maupun faktor eksternal (bersumber dari luar diri individu).

a. Faktor internal

Yang termasuk dalam faktor internal diantaranya sebagai berikut :

1. Pengetahuan prosedural dan kebugaran jasmani
2. Karakteristik fisik
3. Keterampilan Psikologis
4. Olahraga yang sesuai dengan konsep diri

b. Faktor Eksternal

Faktor lain yang dapat menjadi penentu dalam prestasi olahraga adalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan yang sehat dan menyenangkan
2. Pelatih
3. Solidaritas tim
4. Manajemen organisasi olahraga
5. Dukungan sosial orang tua

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dipahami bahwa prestasi olahraga atlet dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya :

1. Karakteristik fisik
2. Pengetahuan prosedural dan kebugaran jasmani

3. Keterampilan psikologis
4. Olahraga yang sesuai dengan konsep diri atlet
5. Kondisi lingkungan yang sehat dan menyenangkan
6. Dukungan sosial

2.4.1 Hakikat Permainan Tennis Meja

Menurut Indrawan, Budi (2019) Tennis Meja merupakan: Cabang olahraga yang dimainkan di dalam gedung (*indoor games*) oleh dua pemain atau empat pemain.(hlm.1). Cara memainkannya dengan menggunakan raket yang dilapisi karet untuk memukul bola (*celluloid*) melewati jaring yang tergantung di atas meja yang di kaitkan pada dua tiang jaring. Permainan tenis meja atau lebih dikenal dengan istilah lain, yaitu “Ping Pong” adalah suatu cabang olahraga yang unik dan bersifat rekreatif. Oleh karena itu, maka cabang olahraga ini sangat digemari oleh anak-anak, mereka yang berusia muda maupun mereka yang sudah lanjut usia. Keunikan permainan tenis meja ini mengingatkan antara lain :

1. Penggunaan lapisan bat/karet yang dipergunakan untuk memukul bolanya, yang mana terdiri dari bermacam-macam lapisan karet yang akan menghasilkan pantulan bola yang beraneka ragam pula.
2. Penggunaan bat atau *grip*, ada yang mempergunakan pegangan *penholder* dan ada pula yang mempergunakan pegangan *snakehand*.
3. Sering kali pukulan yang dilakukan tidak sepenlihatan pihak lawan, hal ini mengingat kadang kala bola di pukul di bawah meja.
4. Pukulan yang nampaknya dilakukan sama, tetapi menghasilkan putaran bola yang berlian.

Mengingat keunikan permainan tersebut, maka untuk penguasaanya memerlukan pengamatan, kelincahan dan *refleks* yang baik pula dari setiap pemain. Hal ini mutlak diperlukan apabila seseorang ingin berprestasi dalam cabang olahraga Tennis Meja. Dalam melakukan permainan Tennis Meja ada tiga bentuk / cara memainkannya, antara lain :

1. *Single* (putra dan putri atau permainan tunggal)
2. *Double* (putra dan putri atau permainan ganda)
3. *Mix double* (yaitu antara putra dan putri yang terdiri dari pada seorang putra

dan putri).

2.5.1 UKM Tennis Meja

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah lembaga kemahasiswaan tempat berhimpunnya para mahasiswa yang memiliki kesamaan minat, kegemaran, kreativitas, dan orientasi aktivitas penyaluran kegiatan ekstrakurikuler di dalam kampus. UKM Tennis Meja merupakan salah satu wadah untuk perkumpulan para atlet tennis meja Universitas Siliwangi. Para atlet yang ada di UKM Universitas Siliwangi merupakan atlet bimbingan masing-masing *club* dari berbagai daerah dan ada juga yang baru mulai belajar bermain tennis meja. UKM ini sudah berdiri selama kurang lebih 30 tahun an, dengan ini menggambarkan bahwa manajemen keorganisasian dalam UKM berjalan cukup baik karena mampu bertahan sejauh ini meskipun masih ada yang harus dibenahi.

2.6.1 Manajemen Organisasi

Menurut Ardiansyah (2019) Manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian sumber daya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tentu dapat beragam tergantung pada organisasi itu sendiri.

Selain itu Dr. Mamduh M. Hanafi (2019) juga mengemukakan proses manajemen organisasi diantaranya :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut. Pengambilan keputusan merupakan dari bagian perencanaan yang berarti menentukan atau memilih alternatif pencapaian tujuan dari beberapa alternatif yang ada. Perencanaan diperlukan untuk mengarahkan kegiatan organisasi.

b. Pengorganisasian (*organizing and staffing*)

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai kegiatan mengkoordinir sumberdaya, tugas, dan otoritas diantara anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan cara yang efisien dan efektif.

c. Pengarahan (*leading*)

Setelah struktur organisasi ditetapkan langkah selanjutnya adalah membuat

bagaimana orang-orang tersebut bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Maka pemimpin harus mengarahkannya, lebih spesifik lagi pengarahan meliputi kegiatan pengarahan (*directing*), mempengaruhi orang lain (*influencing*), dan memotivasi orang tersebut untuk bekerja (*motivating*). Pengarahan biasanya dikatakan sebagai kegiatan manajemen paling menantang dan paling penting karena langsung berhadapan dengan manusia.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian bertujuan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sesuai dengan rencana. Maka dari itu pemimpin harus selalu memonitor kemajuan organisasi.

Untuk memperoleh sebuah keberhasilan manajemen maka harus memahami prinsip-prinsip yang menjadi acuan atau dasar nilai yang dapat digunakan untuk mengelola organisasi. Menurut Merry (2020) prinsip manajemen merupakan landasan atau pedoman kerja yang bersifat utama yang tidak bisa diabaikan oleh setiap pimpinan. Dalam lapangan harus diusahakan agar prinsip-prinsip manajemen ini harusnya tidak monoton, melainkan harus fleksibel, boleh saja berubah asalkan sesuai dengan kebutuhan.

Empat belas prinsip manajemen organisasi menurut Fayol (dalam Dr. Mamduh M. Hanafi, M.B.A., 2019) diantaranya :

- 1) Pembagian Kerja, (Spesialisasi membuat kerja lebih efisien. Lini perakitan merupakan contoh spesialisasi).
- 2) Wewenang, (Pimpinan harus memberikan perintah agar bisa di kerjakan. Wewenang formal memberikan hak untuk memerintah, tetapi wewenang personal juga harus di capai agar perintah lebih efektif. Contoh wewenang personal adalah keahlian yang dimiliki oleh pimpinan atau pengetahuan yang melebihi pengetahuan karyawannya).
- 3) Disiplin, (Anggota organisasi harus mematuhi aturan dan perjanjian yang mengatur organisasi. Disiplin di hasilkan dari kepemimpinan yang baik pada setiap tingkat organisasi, perjanjian yang fair (misal, prestasi akan dihargai lebih), dan hukuman atas pelanggaran).
- 4) Kesatuan komando, (Setiap anggota hanya menerima instruksi dari satu atasan.

Jika anggota mempunyai beberapa atasan, konflik dan kekacauan akan terjadi).

- 5) Kesatuan pengarahan (Kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang mempunyai tujuan yang sama, harus di arahkan hanya oleh satu pimpinan dengan menggunakan rencana Tunggal).
- 6) Kepentingan individu harus tunduk pada kepentingan organisasi (Kepentingan individu tidak boleh mengatasi kepentingan organisasi).
- 7) Penggajian/ (Sistem penggajian harus fair baik untuk pimpinan maupun anggota).
- 8) Sentralisasi, (Pimpinan bertanggungjawab terhadap organisasinya karena itu bisa memberikan perintah kepada anggota, tetapi pada saat yang bersamaan anggota harus di beri wewenang yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian tingkat sentralisasi dan desentralisasi yang optimal harus dicari).
- 9) Hirarki, (Garis wewenang dalam organisasi turun dari pimpinan puncak sampai ke anggota tingkat bawah dalam organisasi).
- 10) Perintah, (Sumber daya (materi dan manusia) harus dikoordinasikan sedemikian serupa sehingga selalu siap pada waktu dan tempat yang diperlukan).
- 11) Persamaan, (Pimpinan harus fair dalam memperlakukan anggota dan bersahabat dengan anggotanya).
- 12) Stabilitas Staf, (Pergantian kerja yang tinggi harus di hindari karena membuat organisasi tidak efisien).
- 13) Inisiatif, (pimpinan diberi kebebasan untuk berinisiatif melakukan pekerjaan.
- 14) *Espirit De Corps*. (Kerja tim, semangat tim, rasa persatuan dan kebersamaan harus didorong dan dipelihara).

Dengan pernyataan dan definisi mengenai prinsip - prinsip manajemen yang telah di paparkan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwasanya setiap organisasi dalam penerapan manajemennya harus memahami prinsip - prinsip yang telah di jadikan sebuah teori untuk menjadi acuan atau dasar dalam melakukan prediksi, perencanaan, manajemen proses, manajemen organisasi, pengambilan keputusan dan sebagai kontrol serta koordinasi dalam menjalankan organisasi. Sehingga akan terbentuk sebuah organisasi yang baik yang akan membantu dalam

mencapai sebuah prestasi yang memuaskan.

2.7.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mendefinisikan bagaimana sebuah organisasi diatur, termasuk bagaimana tugas dibagi, tanggungjawab diatur, dan bagaimana hubungan antar bagian dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi menetapkan siapa yang bertanggungjawab atas tugas-tugas tertentu, dan bagaimana tugas-tugas tersebut saling berhubungan. Struktur organisasi juga menggambarkan tingkatan wewenang dan tanggungjawab dalam organisasi dari atas ke bawah.

Menurut Wisnu (2019) berpendapat bahwa struktur organisasi dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang terkait dengan tugas, tanggungjawab, wewenang dan kekuasaan formal untuk melakukan pengawasan terhadap masing-masing pekerjaan guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Adapun fungsi struktur organisasi menurut Trier Consulting (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kejelasan dalam Hubungan

Pada saat menjalankan tugas maupun tanggungjawabnya, pada setiap masing-masing anggota yang ada pada suatu organisasi disusun secara jelas, hal itu bertujuan agar proses pada saat menjalankan tugas saling menguntungkan antar anggota, dan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2. Kejelasan dalam melakukan tanggungjawab

Setiap anggota yang ada dalam suatu organisasi mempunyai tanggungjawab dan kewajiban, tidak menutup kemungkinan terjadinya suatu masalah seperti adanya tumpah tindih dalam kekuasaan ataupun wewenang.

3. Kejelasan dalam kedudukan

Pada struktur organisasi menjelaskan mengenai suatu kedudukan pada masing-masing anggota yang ada di suatu perusahaan melalui bagan organisasi, hal ini memberikan dampak yang baik yaitu dapat memperluas interaksi antar tim dalam organisasi tersebut.

4. Pengawasan dan pengendalian

Agar tercapainya suatu tujuan organisasi, sistem kinerja dapat dilakukan

evaluasi berdasarkan tanggungjawab dan juga dilihat berdasarkan fungsi anggota tersebut dalam sebuah organisasi melalui pengawasan yang berkala.

Adapun struktur organisasi dan tugasnya adalah sebagai berikut :

1. Pembina

Tugas pembina dalam suatu organisasi khususnya UKM yaitu memberikan bimbingan dan arahan kepada pengurus UKM dalam menjalankan kegiatan organisasi, serta membantu UKM dalam berbagai hal.

2. Ketua

Sebagai seorang ketua dalam suatu organisasi bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dan operasional UKM, menetapkan kebijakan, serta mengkoordinasikan kegiatan.

3. Sekertaris

Sekretaris bertugas menyelesaikan seluruh rangkaian administrasi, surat-menyurat, serta dokumentasi kegiatan UKM tersebut.

4. Bendahara

Bendahara memiliki tugas mengelola keuangan, baik itu mencatat pemasukan dan pengeluaran dana serta membuat laporan keuangan.

5. Divisi-divisi

Tugas daripada divisi dalam UKM itu sendiri tidak jauh dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan yang menjadi tanggungjawab. Divisi ini biasanya dipimpin oleh seorang penanggung jawab dan memiliki anggota yang terlibat dalam kegiatan tersebut.

6. Anggota

Anggota memiliki tugas menjalankan program kerja yang telah ditetapkan, seperti mengikuti latihan rutin, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan UKM.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut mempermudah suatu organisasi (UKM) dalam menjalankan kegiatannya menjadi lebih efektif dan efisien.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Dalam penelitian ini disajikan penelitian yang relevan yaitu:

Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012), dengan judul “Hubungan motivasi dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja. Penelitian ini berorientasi deskriptif korelasional. Dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Ikaindo Medan yang berjumlah 168 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan karakteristik sampel adalah karyawan tetap dengan jumlah 104 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan ($f_{reg}=5.093$, $p=0.008$) dengan total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (motivasi berprestasi dan iklim organisasi) terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 69,2%.

Yuyuk Liana (2012) di STIE Malangkececwara Malang, dengan judul “Iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru dan kinerja guru”. Penelitian ini menggunakan metode analisis path. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA di Kabupaten Malang, baik SMA Negeri maupun SMA Swasta dan menggunakan Teknik pengambilan sampel berupa *purposive random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. nilai X_1 hingga X_3 0,042, nilai X_2 hingga X_3 0,005, nilai X_1 hingga X_4 0,045, nilai X_2 hingga X_4 0,000 dan nilai X_3 hingga X_4 0,022. Dengan pengaruh tidak langsung yang mempunyai nilai paling besar adalah nilai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebesar 0,094

Syaifullah Arfan Hasan (2023) dengan judul penelitian “ Hubungan Motivasi terhadap *Peak Performance* Atlet Di Klub Atletik Singkill Track Project” penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah atlet di Klub Atletik Singkill Track Project dengan jumlah 29 atlet, yang diambil berdasarkan teknik total sampling. Instrumen motivasi dan tingkat kecemasan menghadapi pertandingan menggunakan angket. Analisis data menggunakan Correlation Product Moment. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap peak performance pada atlet di klub atletik Singkill Track Project sebesar 0,613. Koefisien korelasi bernilai positif, artinya jika motivasi yang dimiliki seorang atlet semakin tinggi/baik, maka peak performance akan semakin baik. Sumbangan motivasi terhadap peak performance pada atlet di klub atletik Singkill Track Project sebesar 37,58%.

Melya Nur Herliana (2017) dengan judul penelitian “ Hubungan peran kepemimpinan, iklim organisasi sekolah dan kinerja guru dengan prestasi belajar pendidikan jasmani olahraga kesehatan siswa SMP Negeri Se-Kota Tasikmalaya ” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif serta populasi yang digunakan adalah guru olahraga SMP di Kota Tasikmalaya sebanyak 40 guru. Seluruh populasi menjadi responden penelitian. Adapun instrument penelitian nya yaitu menerapkan Teknik kuisioner dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa peran kepemimpinan, kepala sekolah, dan kinerja guru memiliki hubungan positif dengan prestasi belajar mata pelajaran pendidikan jasmani olahraga kesehatan peserta didik SMPN se-Kota Tasikmalaya.

Wulan Shari (2015) dengan judul penelitian “ Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Bank Pengkreditan Rakyat di Medan ” penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT.Bank Pengkreditan Rakyat di Medan. Dimana yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Bank Pengkreditan Rakyat di Medan dengan sampel 62 orang. Penelitian ini menggunakan total sampling dengan mode skala. Dalam penelitian ini juga menggunakan metode teknik analisis korelasi *product moment* , Dimana penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan signifikan antaran iklim organisasi dengan motivasi kerja, dimana $R_{xy} = 0,519$; $p = 0,000 < 0,01$. Artinya semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja nya.

Persamaan dari kelima penelitian tersebut yaitu dari segi metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, memiliki. Tujuan penelitian yang sama menganalisis hubungan antara variabel-variabel (motivasi, iklim organisasi,

kepuasan kerja, dan kinerja), lalu Penggunaan analisis statistik Menggunakan analisis statistik (korelasi, regresi, dan analisis path), dan kelima penelitian tersebut berfokus pada hubungan antara variabel Menganalisis hubungan antara variabel-variabel untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja atau peak performance.

Selain persamaan tentunya terdapat Perbedaan dari kelima penelitian tersebut yaitu dari segi Topik penelitian: Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012): Produktivitas kerja karyawan, Yuyuk Liana (2012): Kepuasan kerja dan kinerja guru, Syaifullah Arfan Hasan (2023): Peak performance atlet, Melya Nur Herliana (2017): Kepemimpinan Iklim Organisasi Sekolah, Wulan Shari (2015): Motivasi Kerja Karyawan. Dari segi populasi penelitian: Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012): Karyawan PT. Ikaindo Medan, Yuyuk Liana (2012): Guru SMA di Kabupaten Malang, Syaifullah Arfan Hasan (2023): Atlet di Klub Atletik Singkill Track Project, Melya Nur Herliana (2017): Guru Olahraga SMPN se-Kota Tasimalaya, Wulan Shari (2015): Karyawan PT.Bank Pengkreditan di Medan. Dari segi teknik pengambilan sampel: Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012): Purposive sampling, Yuyuk Liana (2012): Purposive random sampling, Syaifullah Arfan Hasan (2023): Total sampling, Melya Nur Herliana (2017): Total Sampling, Wulan Shari (2015): Total Sampling. Dari segi instrumen pengumpulan data: Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012): Kuesioner, Yuyuk Liana (2012): Angket dan wawancara, Syaifullah Arfan Hasan (2023): Angket. Dari segi analisis data: Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012): Regresi berganda, Yuyuk Liana (2012): Analisis path, Syaifullah Arfan Hasan (2023): Correlation Product Moment, Melya Nur Herliana (2017): Kuesioner dan wawancara, Wulan Shari (2015): Kuesioner. Dari segi hasil penelitian: Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012): Motivasi berprestasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (69,2%), Yuyuk Liana (2012): Motivasi berprestasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, Syaifullah Arfan Hasan (2023): Motivasi berpengaruh signifikan terhadap peak performance atlet (37,58%), Melya Nur Herliana (2017): Berhubungan positif, Wulan Shari (2015): Secara signifikan berhubungan baik.

Sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan bertujuan untuk mengungkapkan “Hubungan Iklim Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Atlet UKM Tennis Meja Universitas Siliwangi”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh kelima peneliti tersebut dalam variabel bebas, mengenai iklim organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh ketiganya adalah variabel terikat. Dalam penulisan ini penulis ingin mengungkapkan hubungan iklim organisasi dan motivasi berprestasi pada atlet UKM tenis meja Universitas Siliwangi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Emmy Mariatin dan Yurina Rahmah Siregar (2012), dengan judul Hubungan motivasi dan iklim organisasi dengan produktivitas kerja, Yuyuk Liana (2012) di STIE Malangkececwara Malang, dengan judul Iklim organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru dan kinerja guru dan Syaifullah Arfan Hasan (2023) dengan judul penelitian “ Hubungan Motivasi terhadap *Peak Performance* Atlet Di Klub Atletik *Singkill Track Project*”, penelitian oleh Melya Nur Herliana dengan judul “Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, iklim organisasi sekolah, dan kinerja guru dengan prestasi belajar Pendidikan jasmani olahraga kesehatan siswa SMP Negeri se-Kota Tasikmalaya ” serta penelitian oleh Wulan Shari (2015) dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Bank Pengkreditan Rakyat di Medan”. Dengan demikian jelas bahwa penelitian penulis relevan dengan penelitian Emmy Mariatin, Yurina Rahmah Siregar dan Yuyuk Liana , Syaifullah Arfan Hasan, Melya Nur Herliana, Wulan Shari, tetapi objek kajiannya tidak sama.

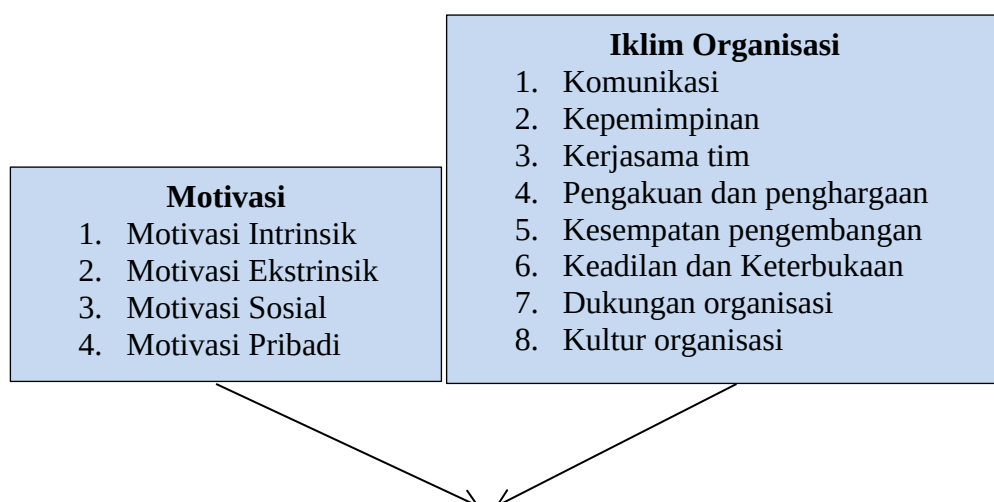
2.3 Kerangka Konseptual

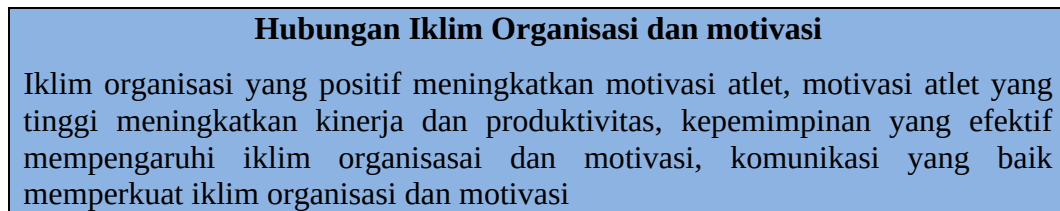
Dalam suatu penelitian diperlukan anggapan dasar sebagai titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Menurut Winarno Surakhmad yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2014) mengatakan bahwa anggapan dasar atau *potsulat* adalah “sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik”.(hlm.104).

Dalam konteks penelitian “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Berprestasi Terhadap Atlet UKM Tennis Meja Universitas Siliwangi,” kerangka konseptual dapat diuraikan sebagai berikut :

Iklm organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik itu internal maupun eksternal. Iklm organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota organisasi selanjutnya. Iklm organisasi merupakan suasana yang dialami atau dirasakan secara langsung oleh anggota organisasi terhadap apa yang terjadi di dalam organisasi, baik hubungan antar sesama anggota organisasi maupun suasana yang dirasakan dari sarana dan prasarana organisasi. Jika iklm organisasinya sudah dirasa baik maka tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan motivasi para anggotanya. Motivasi berprestasi merupakan suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk menjadi lebih baik. Motivasi akan muncul jika sudah merasakan sisi positif dari iklm organisasi, kuat lemahnya motivasi berprestasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai. Oleh karena itu iklm organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil.

Dengan menggabungkan elemen-elemen tersebut, kerangka konseptual penelitian ini memberikan arah untuk mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang akan di observasi, diukur, dan dianalisis dalam rangka mengetahui seberapa besar iklm organisasi berhubungan dengan motivasi berprestasi terhadap atlet UKM tenis meja Universitas Siliwangi.





Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Arikunto, Suharsimi (2008, hlm. 63) adalah "Hipotesis dapat diartikan suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, Selanjutnya Marwan, lis (2008, hlm. 20) menjelaskan bahwa, "Hipotesis merupakan jawaban tentative terhadap masalah. Hipotesis semacam "bakal teori" atau "mini teori" yang ketat akan diuji. kebenarannya dengan data".

Bertitik tolak pada kerangka konseptual di atas maka dari itu penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini bahwa "Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi berprestasi pada atlet UKM Tenis Meja Universitas Siliwangi".