

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasibuan (2021:137) yang menyatakan bahwa “tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika para pegawai bergairah bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerja”. Kemudian manusia (pegawai) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh organisasi akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama organisasi adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk

bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo (2014:322) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini akan meliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2018:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Hasibuan, 2020: 116). Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai,

sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2018:122). Menurut Mangkunegara (2018:233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Ahyari, 2016:45).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan 4 kenyamanannya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada pegawai, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian organisasi akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja

yang baik akan mendukung produktivitas pegawai baik pula. Dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para pegawai / pegawai menyebabkan produktivitas mereka melonjak. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten OKU Selatan merupakan salah satu dinas yang memiliki fasilitas pelayanan terkait dengan lingkungan hidup seperti tata kelola daerah. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang lingkungan hidup yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Berikut table 1 adalah hasil pra-survey penelitian kepada 20 orang pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten OKU Selatan guna menggambarkan mengenai motivasi dan lingkungan kerja.

Tabel 1.1
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja terkait dengan Kinerja Pegawai

| No | Indikator | STS (1) | | TS (2) | | N (3) | | S (4) | | SS (5) | | Total Skor | Skor Ideal | % |
|-----------------|----------------------------|---------|---|--------|----|-------|----|-------|----|--------|----|------------|------------|----|
| | | F | N | F | N | F | N | F | N | F | N | | | |
| Motivasi | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Kebutuhan fisik | - | - | 7 | 14 | 3 | 9 | 3 | 12 | 7 | 35 | 70 | 100 | 70 |
| 2 | Kebutuhan keselamatan | - | - | 5 | 10 | 2 | 6 | 4 | 16 | 9 | 45 | 77 | 100 | 77 |
| 3 | Kebutuhan Sosial | - | - | 12 | 24 | 4 | 12 | 3 | 12 | 1 | 5 | 53 | 100 | 53 |
| 4 | Kebutuhan kehormatan | - | - | 10 | 20 | 5 | 15 | 2 | 8 | 3 | 15 | 58 | 100 | 58 |
| 5 | Kebutuhan aktualisasi diri | - | - | 6 | 12 | 4 | 12 | 2 | 8 | 8 | 40 | 72 | 100 | 72 |

| Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|----|----|---|----|---|----|---|-----|-------|-------|----|
| 1 | Penerangan / cahaya di tempat kerja | - | - | 7 | 14 | 3 | 9 | 2 | 8 | 8 | 40 | 71 | 100 | 71 |
| 2 | Sirkulasi udara ditempat kerja | - | - | 13 | 26 | 3 | 9 | 3 | 12 | 1 | 5 | 52 | 100 | 52 |
| 3 | Kebisingan di tempat kerja | - | - | 10 | 20 | 5 | 15 | 2 | 8 | 3 | 15 | 58 | 100 | 58 |
| 4 | Bau tidak sedap di tempat kerja | - | - | 13 | 26 | 3 | 9 | 3 | 12 | 1 | 5 | 52 | 100 | 52 |
| 5 | Keamanan di tempat kerja | - | - | 5 | 10 | 3 | 9 | 4 | 16 | 8 | 40 | 75 | 100 | 75 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | 749 | 1.100 | 68,09 | |
| SS: Sangat Setuju, S: Setuju, N: Netral, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| F= Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden=20 orang, Jumlah Pernyataan=11 | | | | | | | | | | | | | | |
| Skor Ideal= Skor tertinggi x jumlah pernyataan x jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara (2021)

Berdasarkan hasil observasi diketahui jika motivasi juga memiliki kontribusi terhadap tercapainya kinerja pegawai. Memotivasi seseorang tidak semudah yang diduga, kenyataan di lapangan diketahui jika pada sub indikator kebutuhan sosial dalam hal persahabatan, afiliasi, serta berinteraksi dengan orang lain masih cukup rendah sebesar 53%, hal ini pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten OKU Selatan jarang diajak berkomunikasi terkait kemajuan kantor padahal pegawai sangat mengetahui bagaimana cara memajukan kantor memberikan ide-ide yang membangun. Sulitnya dalam mengemukakan pendapat dikarenakan hanya beberapa pegawai saja yang seing didengar pendapatnya. Pada sub indikator terkait kebutuhan kehormatan biasanya berupa kebutuhan ego, status, dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam hal ini kebutuhan tersebut hanya memperoleh persentase sebesar 58%, masih kurang baik suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja pegawai. Jadi tercapainya kinerja kerja yang baik tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia yang merupakan salah satu penghargaan bagi pegawai. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga para pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Kemudian dilihat dari hasil pengamatan pada lingkungan kerja diketahui jika Dinas Lingkungan Hidup terkesan kurang segar sebab dilihat dari sirkulasi udara ditempat kerja diketahui jika sedikitnya ventilasi udara pada beberapa ruangan mengakibatkan sirkulasi udara di Dinas Lingkungan Hidup terasa kurang baik, begitu pula pada ruang kepala bidang terkesan kurang ditata dengan rapi dan ada perkakas yang kurang layak berada di ruangan. Kebisingan di tempat kerja diketahui jika lokasi Dinas Lingkungan Hidup berda di dekat perusahaan penggilingan Jagung. karena suasana Dinas Lingkungan Hidup yang masih sunyi ketika perusahaan jagung melakukan hasil produksi maka kebisingan pun timbul hal tersebut kurang konsentrasi pegawai dalam bekerja .

Bau tidak sedap di tempat kerja merupakan pemicu menurunnya kinerja pegawai karena Dinas Lingkungan Hidup mengelolah truk sampah dan sering kali pegawai mengembalikan truk sampah dalam keadaan yang belum sempat dibersihkan hal tersebut mengakibatkan bau tidak sedap. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Namun untuk keamanan di tempat kerja sudah aman sebab Dinas Lingkungan Hidup menyediakan pegawai untuk menjaga Dinas Lingkungan Hidup dan terdapat post satpan sebelum memasuki kantor tersebut untuk menjaga kendaraan baik pegawai maupun tamu luar Dinas Lingkungan Hidup. Kinerja yang tinggi akan terpenuhi maka akan menyebabkan pegawai bekerja dengan segenap kemampuannya, sehingga kinerja meningkat. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ingin meneliti mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten OKU Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten OKU Selatan baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut dapat diuraikan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten OKU Selatan secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi organisasi

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada dewan guru tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.

\