

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat mendukung terlaksananya aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman mampu memberikan dorongan kepada setiap pegawai untuk memiliki semangat kerja dan produktivitas yang tinggi. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Sebuah lembaga tidak akan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan jika tidak ada peran manusia di dalamnya. Manusia merupakan unsur penting, karena manusia merupakan motor penggerak dan faktor penentu jalannya suatu lembaga, oleh karena itu fokus utama dengan peningkatan sumber daya manusia yang dimiliki.

Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki lembaga, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta ditunjang lingkungan kerja yang

kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas lembaga tersebut, sehingga pencapaian tujuan lembaga menjadi lebih efektif..

Peneliti melakukan penelitian di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB) Merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan khusus untuk guru TK dan PLB sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kemendikbud.

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber daya Manusia didalamnya. dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Seperti yang dikatakan oleh Nitisemito (1992:25) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan.” lingkungan kerja yang mendukung membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu pula sejalan dengan yang dikatakan oleh Anam (2018:46), “lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. sebaliknya lingkungan kerja yang tidak bisa mendukung membuat para pegawai tidak bersemangat dan akan merasa tidak nyaman di tempat kerjanya, Jika seperti ini akan berpengaruh langsung terhadap motivasi yang di miliki pegawai dalam bekerja. dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Lingkungan kerja umumnya tidak mempengaruhi secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan akan tetapi lingkungan kerja bersentuhan langsung

dengan para pegawai yang bekerja untuk menjalankan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya pun pada lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga membuat kinerja menjadi menurun.

Menurut Herzberg (dalam Mangkunegara,2002:93) mengemukakan bahwa “motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri untuk memuaskan motif”. Herzberg (2002:93) juga mendefinisikan bahwa “motif adalah kebutuhan yang di stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas” Motivasi didefinisikan oleh Herzberg (2002:93) bahwa “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.

Fenomena yang terjadi pada PPPPTK TK dan PLB berdasarkan hasil temuan pada pelaksanaan Praktek Pengalaman Lapangan, bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat bekerja.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Presensi Pegawai Tahun 2021

Bulan	Hadir	Alpha
Januari	98.03%	1.97%
Februari	97.08%	2.92%
Maret	97.50%	2.50%
April	97.64%	2.36%
Mei	96.22%	3.78%
Juni	97.23%	2.77%
Juli	96.19%	3.81%

Agustus	97.45%	2.55%
September	98.11%	1.89%
Oktober	97.68%	2.32%
November	98.37%	1.63%
Desember	96.83%	3.17%

Berdasarkan pada data rekapitulasi presensi pegawai tahun 2021 dari bulan Januari hingga bulan Desember jika di rata-ratakan kehadirannya yaitu mencapai 97.36% bisa dikategorikan sangat baik dalam kehadiran pegawai dengan kata lain motivasi kerja pegawai bekerja sangat baik. Bila dilihat dari dari kehadiran tidak terjadi perbedaan yang signifikan setiap bulannya tidak ada penurunan yang berarti. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa presentase kehadiran pegawai dari bulan Januari hingga bulan Desember sangat stabil. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja cukup tinggi, karena berdasarkan data tersebut pegawai selalu hadir untuk bekerja.

Begitupun dengan lingkungan kerja, berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui observasi yang peneliti lakukan selama kegiatan program pengalaman lapangan, peneliti merasakan ruang kerja yang tidak nyaman karena tata ruangan yang dinilai kurang rapih jarak antara meja kerja staff juga berdekatan, dan juga peneliti merasakan satu meja kerja dipakai untuk dua orang, meja kerja yang peneliti gunakan pun berdekatan dengan toilet.

Seperti yang dikatakan oleh Muhamad Ari Rusyadi dan Pahlawansjah Harahap (2001) dalam Jurnal dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di (study kasus di PT. Best Semarang).” Di peroleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada kinerja pegawai juga akan semakin baik, di mana kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik.

Penelitian lain yang di laksanakan oleh Revi Rezita (2014) dalam jurnal dengan judul penelitian “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim

Cabang Utama Surabaya.” Dapat di simpulkan bahwa Lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya tergolong baik; Motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya tergolong sangat baik; dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Apabila lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan baik.

Ernest J. McCormick (1985) berpendapat bahwa “motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Motivasi kerja sesuatu yang sangat di perlukan oleh para pegawai karena akan meningkatkan kinerja pegawai dan juga dapat membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja. Karena motivasi kerja berhubungan dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang mendukung akan menambah semangat kerja pegawai juga.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi di katakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Herzberg (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa “motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Menurut Herzberg yang diadaptasi oleh Nawawi (1990:354) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi (Motivator). Dan kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (Hygiene factors). Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (Motivator) meliputi faktor prestasi (achievement), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan berkembang dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kebutuhan kesehatan

Lingkungan kerja meliputi kompensasi, hubungan kerja antar pegawai, supervisi, kondisi lingkungan kerja, kebijakan lembaga, dan proses administrasi.

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada perusahaan harus diperhatikan oleh perusahaan agar para karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Seluruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai saat bekerja. Begitupun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan pada pegawai. Hal tersebut membuat para pegawai merasa tidak bersemangat untuk bekerja untuk itu berdasarkan permasalahan diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ”

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Batasan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, agar tidak terjadinya penyimpangan dan terfokus pada apa yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti memberi batasan secara konseptual dan kontekstual, sebagai berikut:

- a. Secara konseptual, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai di PPPPTK TK Dan PLB, namun peneliti akan lebih berfokus untuk meneliti lingkungan kerja secara fisik.
- b. Secara kontekstual, maka penelitian ini akan dilakukan di PPPPTK TK Dan PLB.

1.2.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang di teliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang di teliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Adapun masalah yang akan diteliti berdasarkan pada latar belakang yang telah diungkapkan di atas adalah :

1. Bagaimana keadaan lingkungan kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB ?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja di PPPPTK TK dan PLB ?
3. berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai Di PPPPTK TK Dan PLB ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari hasil perumusan masalah yang dibuat oleh penulis maka perumusan masalah tersebut memiliki tujuan yaitu:

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai .

1.3.2 Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan secara khusus yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini, antara lain:

- a. Mendeskripsikan lingkungan kerja di PPPPTK TK Dan PLB.
- b. Menggambarkan Motivasi Kerja Berprestasi di PPPPTK TK Dan PLB.
- c. Teranalisis seberapa pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai di PPPPTK TK Dan PLB

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat menambah pengetahuan kepada mahasiswa terutama jurusan Administrasi Pendidikan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu disiplin ilmu administrasi pendidikan dan memperkaya ragam penelitian sebagai referensi karya ilmiah
- b. Bagi Lembaga, sebagai bahan masukan yang positif kepada Lembaga untuk mengembangkan dan meningkatkan motivasi pegawai melalui lingkungan kerja yang nyaman di lingkungan lembaga
- c. Bagi Jurusan, hasil penelitian ini diharapkan mampu dapat dijadikan sebagai masukan bahan untuk kajian selanjutnya khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi berisikan pembahasan mengenai urutan penulisan setiap BAB dan bagian BAB dalam skripsi. Skripsi ini terdiri dari lima BAB yang diawali dengan halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan tentang keaslian skripsi, halaman ucapan terimakasih, abstrak, daftar isi, daftar gambar, 8 serta daftar lampiran. Kemudian diuraikan secara sistematis kelima BAB tersebut, yaitu BAB I s.d BAB V, yang disusun sesuai dengan pedoman karya tulis ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2019. Berikut penjelasan rinci terkait bab-bab tersebut:

- a. BAB I : Pendahuluan

BAB I atau BAB pendahuluan dalam skripsi menjadi bab perkenalan. Pada BAB pendahuluan berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

b. BAB II : Kajian Pustaka

BAB II atau BAB kajian pustaka berisikan penjelasan konteks terkait topik pembahasan atau permasalahan yang diangkat, bagian ini memiliki peranan penting dalam penelitian, karena dengan kajian pustakan ditunjukkan perkembangan keilmuan dari teori yang sedang dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti.

c. BAB III : Metodologi Penelitian

BAB III atau BAB metodologi penelitian dijelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan, yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Diuraikan juga desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

d. BAB IV : Temuan dan Pembahasan

BAB IV atau BAB temuan dan pembahasan, dimana didalamnya berupa temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, serta pembahasan temuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

e. BAB V : Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi

BAB V atau BAB simpulan, implikasi dan rekomendasi disampaikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan yang didapat, juga kesimpulan yang didapat dari penelitian yang sudah dilakukan, serta rekomendasi terhadap penelitian serupa untuk kedepannya. Selanjutnya, setelah keseluruhan BAB diuraikan maka dilampirkan data-data yang mendukung penelitian pada halaman lampiran.