

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi, perusahaan atau Dinas dituntut memiliki *core competence* yang mampu menghasilkan keunggulan. Salah satu faktor kunci menghasilkan keunggulan adalah tersedianya *intellectual human capital* yang memiliki sifat kreatif, inovatif dan fleksibel. Kompetensi utama yang menghasilkan *uistenable competitive advantage*, yakni, sumberdaya fisik (*physical capital*), sumberdaya manusia (*human resource*) dan sumberdaya organisasi (*organizational capital*). Ketiga jenis sumberdaya ini, sumberdaya yang sangat memiliki daya saing (*competitive advantage*) tinggi adalah sumberdaya manusia seperti, pengalaman dan hubungan antar anggota organisasi serta keterampilan organisasional seperti struktur pelaporan formal, kontrol, dan hubungan informasi. Keunggulan ini melekat secara organisasional dari segi sosial bersifat kompleks dan unik.

Melihat kondisi diatas, organisasi harus melakukan perubahan yang mendasar yang mencakup nilai-nilai budaya organisasi, sistem, dan struktur. Nilai-nilai yang me penopang budaya ini terbentuk melalui perjalanan historis organisasi, karena nilai-nilai inilah yang diyakini sebagai kunci suksesnya organisasi. Ketika konteks zaman telah berubah, situasi menjadi kompetitif dan menuntut kompetensi menjadi nilai penentu kesuksesan organisasi, maka

lingkungan kerja organisasi pun harus diperhatikan. Nilai-nilai yang ada akan membentuk suatu lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan seseorang. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat, keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang. Sikap mental manusia dan lingkungan kerjanya memiliki keterkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan dimana dia berada. Lingkungan kerja yang dibentuk sejak dini terutama pada lingkungan sekolah menentukan kelak bagaimana lingkungan kerja seseorang. Perguruan tinggi merupakan institusi pertama kali dimana seseorang dibentuk dan dipersiapkan untuk mempunyai lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan lingkungan kerja memang tidak bisa dilakukan dengan instan, tetapi perlu etikat dan niat baik, entah secara individual maupun kolektif. Maka salah satu cara yang bisa dilakukan oleh Organisasi atau Dinas adalah dengan cara peningkatan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya diharapkan dapat dihasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik, mental, dan memiliki keterampilan yang tinggi. Sehingga Dinas atau perusahaan memiliki pegawai yang dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dari waktu ke waktu.

Menurut (Sedarmayanti 2001:20), lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok”. Semua itu tentu harus dikaitkan dengan watak orangnya, kecakapan kapasitasnya, serta keterbatasannya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting didalam membentuk motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai diperlukan dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas pegawai yang lebih tinggi. (Ernest L dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri seseorang dan faktor lain di luar dirinya. Perilaku dalam diri seseorang pada umumnya, dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu, dan seseorang tersebut berkeyakinan bahwa melalui perusahaan dimana dia bekerja, kebutuhan dan harapannya dapat terpenuhi. Sehingga apabila motivasi karyawan baik, maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan atau Dinas akan tercapai. Akan tetapi apabila lingkungan kerja pegawai tidak menunjang, maka akan dapat mengurangi motivasi kerja sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, aspek lingkungan kerja pegawai meliputi lingkungan yang berhubungan dengan perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, dan lingkungan tempat kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh Dinas perkebunan di Kab Bangkalan.

Peningkatan motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang baik diperlukan oleh organisasi pemerintah atau organisasi swasta dalam pelaksanaan keorganisasiannya.

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan adalah organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan yaitu pengembangan bibit dan pelestarian hutan dan serta pengembangan perkebunan. Salah satu hasil pengembangan bibit yang unggul dari Dinas ini adalah cabai jamu dan jambu mente. sebagai salah satu organisasi pemerintah Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan di hadapkan pada keadaan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun oleh karena itu Dinas sangat menyadari bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh pada motivasi kerja karyawan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Apakah faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja (X1), lingkungan tempat kerja (X2), serta perlengkapan dan fasilitas (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan ?

2. Dari ketiga faktor lingkungan kerja, yang terdiri dari suasana kerja (X_1), lingkungan tempat kerja (X_2), serta perlengkapan dan fasilitas kerja (X_3), yang paling berpengaruh terhadap motivasi (Y), kerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat dicapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara bersama-sama faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, lingkungan tempat kerja, serta perlengkapan dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kab Bangkalan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang diperoleh semasa kuliah.
2. Bagi perusahaan atau Dinas dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dan pertimbangan oleh pimpinan Dinas atau perusahaan dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan. Sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Memberikan acuan bagi peneliti lain yang akan mendalami masalah tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.