

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Jaman Globalisasi ini perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan yang membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia, hal tersebut menuntut Instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada sistem pemerintahan yang telah berjalan selama ini adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terkhusus dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada individu yang terlibat dalam Instansi pemerintahan Megawati (dalam Ningsih, 2009).

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa

kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sewaktu melakukan Praktek Lapangan Manajemen, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : (1) masih ada pegawai yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Yancomala, 2014).

Berdasarkan Hasil pra survey di Puskesmas Metro menunjukkan ketidakpuasan beberapa pegawai dengan penerapan Permenkes No. 19 Tahun 2014, yang hanya menilai berdasarkan tingkat pendidikan dan absensi, sedangkan

masa kerja, beban kerja, prestasi kerja (kinerja) dan jabatan tidak diperhitungkan, sehingga beberapa pegawai merasa bahwa perhitungan tersebut sangatlah tidak adil, seperti Pegawai dengan latar belakang DIII Keperawatan dengan beban kerja dan resiko kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai dengan latar belakang DIII Kesehatan lingkungan justru mendapatkan insentif yang sama, karena poin pendidikan adalah sama yaitu 40 poin. Atau antara pegawai yang memiliki masa kerja > 10 tahun akan menerima insentif yang sama dengan pegawai yang baru bekerja, hal ini menyebabkan menurunnya motivasi kerja yang ditandai dengan menurunnya disiplin kerja, sehingga pada saat pembagian insentif ada ketidakpuasan antar pegawai (Wardiyah dkk, 2015).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh Andamdewi (2013) pada bulan Juni-September 2011 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan

kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Tingkat Keterlambatan Pegawai Balai Kota Surakarta
Januari-Juli 2016

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Jumlah Keterlambatan	%
Januari	112	23	76	17
Februari	112	22	82	18
Maret	112	21	82	18
April	112	22	87	19
Mei	112	22	90	21
Juni	112	21	93	22
Juli	112	22	96	25

Berdasarkan tabel terlihat persentasi tingkat kelambatan pegawai dari bulan Januari sampai Juli 2016 mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat keterlambatan bulan Januari sebesar 17% sampai akhirnya pada bulan Juli 2016 jumlah keterlambatan sebesar 25% yang meningkat secara berkala tiap bulannya. Peningkatan tingkat keterlambatan pegawai dapat

disebabkan oleh kurang semangat atau kurang bergairah pegawai untuk masuk kerja. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada diketahui bahwa motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas relatif masih rendah. Hal ini terlihat dari persentasi tingkat keterlambatan perbulannya sebagaimana terlihat pada Tabel 1 diatas, yang mana masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor pada waktu jam dinas. Permasalahan ini ditunjukkan oleh indikasi bahwa sebahagian pegawai kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja.

Selain itu menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek berinisial H, bahwa subjek tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih dibilang rendah hal ini dinyatakan saat kegiatan rapat bersama dalam rangka untuk membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk terdiam terkadang ada pegawai memainkan ponsel pribadi masing-masing. Sehingga ketika ada waktu untuk memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, pegawai tidak mengeluarkan pendapatnya apapun dan terkadang rapat tersebut berakhir dengan tangan kosong. Dari wawancara tersebut terdapat 45 orang yang pasif saat

berlangsung dan hanya seputar pegawai tersebut yang pasif ketika rapat berlangsung tetapi pegawai lain yang aktif dalam rapat berkisar 30 orang.

Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan tersebut maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja pada pengamatan penulis di lapangan kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena terdapat *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip sehingga terkesan berserakan serta menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasnya pegawai dalam bekerja. Fasilitas yang tidak mendukung pegawai dalam bekerja menyebabkan terhambatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal ini membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja.

Rendahnya motivasi kerja pegawai diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (dalam Andamdewi, 2013) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (dalam Andamdewi, 2013) mengemukakan bahwa faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga pegawai akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila pegawai merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka muncul permasalahan: “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai ? “. Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk

mengkaji secara empirik dan mengadakan penelitian dengan judul “ hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai balaikota Surakarta “.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada pegawai Balaikota Surakarta.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja pada pegawai Balaikota Surakarta.
3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai Balaikota Surakarta.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif persepsi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Balaikota Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Instansi, diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengetahuan pentingnya persepsi lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
 - b. Bagi subjek penelitian, memberikan informasi dan menambah wawasan tentang persepsi lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja
2. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti selanjutnya di bidang psikologi hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja.