

**PENGARUH KOMUNIKASI, KONDISI FISIK TEMPAT KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
PERTANAHAN KABUPATEN WONOGIRI PADA TAHUN 2009**

**Usulan Penelitian Untuk Skripsi S-1
Jurusan Pendidikan Ekonomi Akuntansi**



Diajukan Oleh:

BAYU KURNIAWAN
A 210 050 068

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pegawai. Peranan ini timbul karena secara manusiawi manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Semua organisasi apapun jenisnya mempunyai misi yang biasa tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat didalamnya secara terus-menerus dan berkesinambungan. Organisasi sebagai wadah haruslah mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggota terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan. Jelasnya organisasi sebagai wadah hendaknya mampu memberikan rasa aman dan tentram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Kualitas tenaga kerja (sumber daya manusia) merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Kualitas tenaga kerja bukan semata-mata didasarkan pada pandangan yang kualitatif, dalam arti hanya terbatas pada kualitas yang dapat diukur, yang biasanya diwujudkan pada tingkat pendidikan yang ditamatkan atau dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Tetapi lebih luas daripada itu, kualitas tenaga kerja dilihat

dari segi tingkah laku tenaga kerja itu sendiri yang menyangkut kebiasaan kerja, adanya motivasi, keinginan untuk terus meningkatkan diri, berusaha membuat penemuan-penemuan baru, kreatif, komunikatif, bersemangat untuk kerjasama, dan memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Anoraga (1998:17-18) dinyatakan bahwa:

Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi, komunikasi, dan yang lainnya), lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan.

Usaha untuk membuat pegawai betah bekerja demi kepentingan kantor dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa factor psikologis pegawai yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketengan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya pegawai akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi.

Tingkah laku pegawai dilingkungan kantor harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Komunikasi ini diperlukan untuk memelihara hubungan antar pegawai atau hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Menurut Sondang P. Siagian (1997:307) menyatakan bahwa: “Komunikasi berfungsi sebagai peralatan-peralatan utama dengan mana suatu organisasi secara sukses atau tidak sukses berhubungan dengan lingkungan tugasnya”.

Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, penyelenggaraan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi

disampaikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain. Sistem komunikasi organisasi harus menyesuaikan diri untuk menyediakan aliran informasi yang diperlukan. Melalui komunikasi diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian. Kemungkinan salah pengertian dapat dihindari jika sistem komunikasi berjalan dengan efektif dan mampu memberikan pesan.

Selain komunikasi, kondisi fisik tempat kerja (lingkungan kerja) yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakikatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja.

Kondisi sekarang ini usaha menciptakan kerja yang sehat tidak hanya terbatas pada tempat kerja saja, akan tetapi sudah diperluas menjadi lingkungan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Moenir (2000:196) yang menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja telah berubah menjadi lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakikatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja.

Penciptaan lingkungan kerja dan pengadaan sarana-sarana kerja yang dapat menjamin keselamatan para pekerja merupakan tuntutan manusiawi dari pekerja terhadap organisasi. Pada setiap pekerjaan resiko terjadinya kecelakaan selalu ada. Menurut Anoraga (1998:75) yang menyatakan bahwa: Tindakan pencegahan harus dilakukan untuk mengurangi potensi terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya.

Menurut Ahyari (2002:206) yang menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan makan/minum, pelayanan kesehatan, dan pengadaan kamar mandi/kamar kecil. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktifitas perusahaan. Pengaturan kondisi kerja antara lain pengaturan penerangan ruangan kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Umumnya pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada pegawai, sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan, dan banyaknya kecelakaan kerja. Kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar pegawai, antara pegawai dengan atasan, kesehatan yang terjamin, dan keamanan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu untuk memelihara semangat (moral) pegawai, maka perlu ditumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Keinginan atau motif dilandasi apa yang menjadi kebutuhan dan motif ini akan mendorong kedalam pencapaian tujuan kantor. Menurut Kartini Kartono (1994:147) “Motivasi merupakan sebab, alasan dasar pemikiran, dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai”.

Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu hal yang diinginkan. Tanpa adanya motivasi pegawai, maka tujuan kantor yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Motivasi ini akan mendorong individu untuk berperilaku aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, prestasi, dan sosial. Sebab berhasil tidaknya suatu pekerjaan selalu tergantung pada kinerja pegawainya yang produktif, berdedikasi tinggi, berpendidikan serta loyal dalam tanggung jawab.

Menurut Henry Simamora(1999:21):

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pegawai sebagai sumber yang produktif dan terbina dapat diarahkan sebagai tenaga yang efektif dan efisien. Dalam pencapaian hasil kerja yang efektif dan efisien tersebut peranan manajemen kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja yang diberikan akan menambah ketrampilan yang telah

dimiliki oleh pegawai. Adapun ketrampilan tersebut mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI, KONDISI FISIK TEMPAT KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN WONOGIRI PADA TAHUN 2009”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, timbul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum diketahui apakah komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Belum diketahui apakah kondisi fisik tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Belum diketahui apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Belum diketahui apakah komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri pada tahun 2009.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kondisi fisik tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh kondisi fisik tempat kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh komunikasi, kondisi fisik tempat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Wonogiri.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak antara lain:

1. Bagi BPN

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
- b. Adanya hasil penelitian ini, kantor diharap dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan kinerja pegawai.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi kantor di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat sebagai motivasi untuk lebih giat bekerja.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan fakultas, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstraksi.

Bagian isi terbagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini diuraikan tentang pengertian sumber daya manusia, pengertian komunikasi, pengertian motivasi, pengertian lingkungan kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengertian metode penelitian, obyek penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum kantor, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.