

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perorangan. Sedarmayanti (2015), disamping itu Lingkungan kerja menurut Nitisimeto(2000) dalam Handayani, (2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Komarudin (2001) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugas.

Adapun tujuan dari Lingkungan Kerja adalah keadaan disekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugas operasi perusahaan lingkungan kerja, mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai, Sedarmayanti(2011).

Dari konsep diatas dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan Kerja adalah: segala sesuatu keadaan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat dimana pegawai bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai. Ketika pegawai bekerja dilingkungan kerja yang baik maka ide, produktivitas dan kinerjanya bisa meningkat. Jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja

serta produktivitasnya maka kemampuan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Sedangkan Motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengerakan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan. Sutrisno (2016). Disamping itu menurut Hafidzi (2019) Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Thoha (2004) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.

Dewasa ini dalam suatu instansi pemerintah dibutuhkan seorang pegawai yang berkualitas dalam bidangnya sehingga dapat memberikan sesuatu yang terbaik dan bermanfaat kepada masyarakat karena masyarakat dianggap sebagai penerima setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan pemerintah sehingga dapat memberikan motivasi kerja pegawai atas hasil kerja yang diberikan kepada masyarakat. Demi tercapainya tujuan pada suatu organisasi pegawai memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja. Melihat pentingnya pegawai dalam instansi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang diberikan sehingga tujuan pada organisasi dicapai. dengan motivasi yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu instansi. pegawai harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan, dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Dari konsep motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar

tujuan dari instansi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari kajian teori diatas maka penulis coba untuk melihat bagaimana situasi objektif di Kantor Desa Helanlangowuyo. Berdasarkan kondisi fisik gedung kantor desa Helanlangowuyo terletak pada jalan Trans Adonara, Kecamatan Ile Boleng, Kabupaten Flores Timur, Provinsi NTT. Dengan kondisi gedung kantor yang kurang baik karena hanya memiliki tiga ruang yang terdiri dari ruang kepala desa, ruang para perangkat desa, yang digunakan untuk keperluan administrasi dan ruang aula yang sering digunakan untuk rapat, diskusi dan keperluan lainnya yang berhubungan dengan masyarakat desa Helanlangowuyo. Disamping itu fasilitas pendukung seperti komputer, printer, kursi dan meja rapat, lemari, mesin fotocopy dan rak arsip juga masih sangat terbatas, dan penyediaan internet juga belum ada. Kurangnya sarana dan prasarana ini membuat kelancaran pelayanan administrasi dan keperluan yang berhubungan dengan masyarakat desa Helanlangowuyo menjadi kurang optimal dan tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal dapat dilihat kondisi sosial yang ada di kantor desa Helanlangowuyo khususnya hubungan antara kepala desa dan beberapa perangkat desa yang kurang baik dikarenakan beberapa yang tidak suka dengan kepemimpinan dua periode kepala desa saat ini. Selain itu, kurangnya konsultasi dan koordinasi antara kedua belah pihak sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya dalam bidang pembangunan masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari pembangunan fisik kantor desa yang masih membutuhkan banyak ruangan dan fasilitas pendukung lainnya. Melihat kondisi fisik dan juga kondisi sosial pada desa Helanlangowuyo, penulis mengasumsikan bahwa pencapaian kinerja kerja yang baik dimotivasi oleh kondisi fisik yang baik atau pelayanan yang tidak

optimal disebabkan oleh kondisi fisik yang kurang baik. Berdasarkan gejala atau fenomena dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor desa Helanlangowuyo Kecamatan Ile Boleng, Kabupaten Flores Timur peneliti menemukan bahwa adanya kecenderungan pegawai yang berhubungan dengan semangat kerja. Dimana masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, dalam hal ini peneliti menemukan bahwa para aparat desa kurang mementingkan aturan jam kerja sehingga terdapat beberapa aparat desa yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan jam kerja, misalnya pada peraturan kantor telah menetapkan jam masuk pukul 08:15 dan jam pulang pukul 17:00 akan tetapi masih banyak pegawai yang belum menaati peraturan jam kerja tersebut. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti kurangnya keprofesionalan petugas dalam bekerja, hal ini terlihat masih ada beberapa aparat desa yang kurang produktif dalam mengerjakan tugasnya. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA HELANLANGOWUYO KECAMATAN ILE BOLENG KABUPATEN FLORES TIMUR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai pada kantor desa Helanlangowuyo Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur?

2. Apakah ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada kantor desa Helanlangowuyo Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor desa Helanlangowuyo Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor desa Helanlangowuyo Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini.
2. Sebagai bahan informasi kepada pimpinan kantor desa Helanlangowuyo Kecamatan Ile Boleng Kabupaten Flores Timur.