

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembang dan berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja serta motivasi karyawan. Perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada di sekitarnya. Ibarat orang yang berada dilingkungan yang kurang baik maka kurang baik jugalah orang tersebut. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan loyal pasti terpengaruh oleh lingkungan kerjanya. lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang pemimpin perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja

merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai adalah menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya.

Faktor yang mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja adalah motivasi kerja. Pegawai bekerja di sebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat penuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik (Jufrizen, 2018).

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya

Menurut (Hendriani & Indarti, 2011) bahwa mengingat motivasi adalah variabel yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi

bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Menyoroti masalah semangat kerja pegawai, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian pegawai yang bekerja dengan kurang termotivasi. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh instansi sulit untuk diwujudkan, dan kinerja instansi akan terus mengalami penurunan. Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai. Bayangkan saja, jika kondisi suasana kerja yang buruk tentu besar pengaruhnya pada ke nyamanan kerja karyawan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan kendala lingkungan diatas menciptakan ketidaknyamanan pada diri tiap pegawai, hal ini memunculkan spekulasi negatif dan menimbulkan konsentrasi kerja pegawai menjadi menurun. Dengan meningkatnya semangat kerja misalnya maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, tujuan instansi dapat tercapai. Begitu juga dengan Lingkungan kerja (baik suasana kerja maupun kondisi kerja), akan menimbulkan sikap positif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai kearah positif sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis.

Dapat dilihat dari kenyataan dalam kehidupan sehari-hari bahwa perilaku keorganisasian di Dinas tersebut yang tidak efektif dan kurangnya memberikan motivasi yang membuat Pegawai bekerja kurang semangat, karna itu suatu kepemimpinan yang kurang efektif dapat membuat semangat kerja pegawai turun. Semangat kerja terkadang dianggap sepele oleh pemimpin Dinas, akan tetapi semangat kerja sangatlah penting dalam diri setiap pegawai, karena setiap pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi akan mengeluarkan semua kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja Pegawai juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk perusahaan.

Berdasarkan keterangan di atas pentingnya faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja untuk mendorong Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai maka peneliti ingin mencoba mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan terlebih dahulu, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap semangat kerja Pegawai di Dinas peternakan Provinsi Jawa Timur

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai informasi dalam pemecahan permasalahan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja menurut teori

Dua Faktor Frederick Herzberg terhadap Semangat Kerja Pegawai.

2. Bagi Tempat Penelitian.

Dengan adanya penelitian ini digunakan perusahaan agar bisa diterapkan untuk memperbaiki kondisi perusahaan tersebut dan memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan yang berupa masukan atau saran.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan akan kemampuan kelulusan perguruan tinggi, sehingga Universitas bisa melakukan perbaikan-perbaikan dalam metode pembelajarannya agar sesuai dengan tuntutan dari dunia kerja. Selain itu juga bisa sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.