

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Memasuki abad 21, secara umum pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi beberapa tantangan, antara lain menurunnya angka partisipasi masyarakat untuk mengikuti pendidikan tinggi secara nasional, ketersediaan dana, tantangan globalisasi, pertumbuhan kesempatan kerja yang jauh di bawah jumlah pertumbuhan angkatan kerja. Berdasarkan tantangan-tantangan di atas, maka suatu perguruan tinggi berpeluang masuk dalam persaingan global, jika yang bersangkutan mampu mempersiapkan diri, baik para lulusannya maupun para administrasinya lembaga perguruan tinggi. Administrator antara lain meliputi para pengelola fakultas, jurusan dan para pegawai administrasi.

Pelayanan dalam meningkatkan pelayanan proses belajar mengajar yang baik, jika tidak didukung oleh administrator yang handal, akan berakibat kurang lancarnya bidang administrator di lembaga pendidikan tinggi, baik administrasi akademik, keuangan, maupun kemahasiswaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan motivasi yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang memadai maka akan mendorong kinerja para karyawan administrasi perguruan tinggi. Tingginya kinerja para karyawan administrasi di perguruan tinggi akan meningkatkan pelayanan mahasiswa, sehingga akan mampu mendapat perhatian para mahasiswa yang sedang proses belajar.

Kondisi lingkungan suatu organisasi adalah suatu keadaan tenaga

kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh pimpinan organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai. Menurut Gie, (1986), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segenap faktor fisik maupun non fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana tertentu yang melingkupi suatu tempat untuk keperluan bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, seorang manajer tidak boleh mengabaikan masalah perencanaan kondisi lingkungan kerja. Beberapa faktor penting tentang kondisi lingkungan kerja antaranya tata ruang, hiasan dinding atau gambar, cahaya penerangan, keadaan warna, keadaan udara dan keadaan suara serta hubungan individu pekerjaan pada suatu organisasi (Gie, 1986).

Dalam kehidupan organisasi karyawan merupakan salah satu dimensi utama organisasi dan menjadi pemeran sentral pendayagunaan sumber-sumber yang lain (Thoha, 1996). Artinya bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti tanpa adanya aktivitas manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Sehingga dengan demikian keefektifan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari anggota organisasi (Fieldman and Arnold, 1995), khususnya perilaku dari para anggota organisasi tersebut (Gibson *et.al*, 1996). Dengan kata lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu (Gibson *et.al*, 1996) atau menurut istilah Schermerhorn Jr. "produktivitas melalui karyawan" (1998).

Dari pernyataan ini, maka dapatlah dikatakan bahwa perilaku anggota organisasi baik yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan  
keuntungan atas kinerja organisasi sebagai apa yang dikerjakan oleh manusia

dalam organisasi dan perilakunya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Nimran, 1996).

Suatu telaah dari Hagemen (1993), tentang faktor-faktor yang menjadi motivasi seseorang dalam organisasi adalah sebagai berikut : lebih dari 60% memberikan jawaban yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan sosio-psikologi : umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kredibilitas, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab, partisipasi. Sekitar 20% jawaban berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan intelektual : rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi, tantangan. Hanya 10% jawaban yang menyinggung rangsangan materi dan 1% yang menganggap kualitas untuk bekerja sangat penting.

Meningkatkan kinerja merupakan permasalahan yang menarik dan penting. Hal ini karena terbukti kepuasan kerja pegawai memiliki manfaat yang besar baik kepentingan individu (pegawai yang bersangkutan), lembaga pendidikan tinggi, dan masyarakat (mahasiswa atau calon mahasiswa). Pegawai administrator suatu perguruan tinggi jika mempunyai perilaku atau motivasi kerja yang rendah, hal ini akan mempengaruhi diri sendiri tidak semangat bekerja sehingga kinerjanya menurun. Lembaga juga dirugikan dengan pekerjaan yang tidak terselesaikan, apabila akan berdampak pada mahasiswa dan calon mahasiswa yang akan kecewa dengan pelayanan para pegawai administrator (As'ad, 2003).

Universitas PGRI Yogyakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan

Peran lingkungan kerja terhadap ketenangan pegawai sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman dengan didukung fasilitas dan sarana yang memadai maka ketenangan kerja pegawai akan terwujud. Hubungan pegawai dengan pegawai lain maupun bawahan dan atasan semakin kondusif, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Untuk mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif diperlukan peran semua anggota organisasi didalamnya. Kerjasama secara terpadu antara anggota organisasi dan hubungan yang harmonis akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif. Upaya menuju lingkungan yang kondusif tidak lepas dari tindak lanjut pimpinan organisasi untuk memotivasi atau mengerakan pegawainya supaya mau melakukan hal yang menjadi tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan seperti kepuasan akan gaji yang diterima, reward yang diberikan dan lain-lainnya yang mampu memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Menurut Choiri dan Swasto, (2000), tentang Faktor-faktor Individu dan Faktor Lingkungan sebagai pembentuk Perilaku Kerja Karyawan serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor lingkungan. Beberapa fenomena perilaku kerja karyawan dalam organisasi, yang ditandai dengan lemahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi, kurangnya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan kerja, tingkat absensi dan pergantian atau perputaran karyawan yang tinggi, berhenti bekerja, pemogokan dan mengurangi keluaran (mutu dan

maupun antar kelompok, komunikasi yang kurang berjalan baik karena terlalu banyak distorsi dan mis-informasi, kebingungan dan ketidakmengertian ke mana arah dan prioritas tujuan yang hendak dicapai, merupakan beberapa contoh permasalahan sebagai akibat belum terintegrasikannya dengan baik antara dimensi manusia dengan dimensi pekerjaan dalam suatu organisasi

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam dalam suatu kajian penelitian yang berjudul "Pengaruh Faktor Lingkungan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Universitas PGRI Yogyakarta).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta?
3. Manakah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta.

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja pegawai

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perguruan Tinggi (PT)

Dapat memberikan informasi bagi lembaga tentang pengaruh faktor lingkungan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Teori

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan atau bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa ataupun penelitian yang lebih luas sebagai dasar teori

3. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan yang terjadi di lapangan