**BAB I**

**PENDAHULAN**

**1.1. Latar Belakang**

Masalah globalisasi bidang jasa dan dampak globalisasi ditentukan oleh profesionalisme pelayanan yang diberikan kepada masyarakat untuk membangun kepercayaan yang diberikan sehingga mampu memberikan atau membangun publik opini secara berkesinambungan. Kondisi lingkungan yang bersaing secara global, menuntut perusahaan melakukan serangkaian pelayanan agar dapat memiliki daya saing yang tinggi.

Persaingan yang semakin ketat ini menuntut para pelaku bisnis untuk mampu memaksimalkan motivasi perusahaannya. Jika tidak ada motivasi maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Motivasi perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Motivasi merupakan prestasi kerja atau hasil kerja *(output)* baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2005). Agar motivasi pegawai selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplinkerja*.* Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Kuswandi (2004), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001), kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan meningkatnya motivasi pegawai secara langsung dipengaruhi lingkungan kerja dari para pegawai itu sendiri.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kota Kotamobagu. Tugas utamanya adalah melaksanakan Catatan Sipil. Pencatatan Sipil sendiri merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan , Status anak dan kematian.

Tugas lain yang dijalankan oleh Kantor Catatan Sipil berikutnya adalah administrasi kependudukan yang dilaksanakan berdasarkan.

1. Keputusan Presiden No. 52 Tahun 1977 tentang pendaftaran penduduk.
2. Keputusan Mentri Dalam Negri No.2A/1995 tentang Prosedur dan Tata Cara Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk;
3. Keputusan Mentri Dalam Negeri No.150/1998 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk;
4. Peraturan Daerah No.1/1998 tentang Penyelenggaraan Penduduk dalam Rangka Kotamadya Tingkat II Kota Kotamobagu;
5. KeputusanWalikota Medan No.474/1273/SK/1998 tentang Peraturan Pelaksanaan
6. Menyusul Undang-undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan diubah dengan Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Perintahan Daerah.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan yang dilakukan peneliti bahwa, motivasi yang ada di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. Hal itu dapat dilihat dari hasil pekerjaan para pegawai yang kurang sempurna, jumlah pekerjaan para pegawai yang rendah, dan ketidakmampuan para pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Adapun motivasi pegawai yang kurang maksimal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang memadai. Hal itu dapat dilihat dari penerangan diruang kerja yang tidak memadai, kualitas udara dalam kantor yang tidak terjamin, dan panasnya suhu ruang kantor.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja para pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu masih kurang, hal itu dapat dilihat dari susahnya untuk mendapatkan promosi jabatan, tidak adanya kedisiplinan dari para pegawai, tidak adanya penghargaan yang diberikan kantor kepada karyawan berprestasi, tidak adanya tunjangan buat para pegawai.

Lingkungan kerja para pegawai mempunyai hubungan yang erat dalam meningkatkan motivasi dari setiap pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu. Untuk itu perlu adanya evaluasi kermbali mengenai kenyamanan lingkungan kerja para pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu guna meningkatkan motivasi para pegawai.

Dari uraian diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu”.**

**1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil observasi dilapangan diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pencahayaan untuk dalam ruangan sehingga mengganggu dalam operasional kerja dalam kantor: Seperti lampu harus diganti dengan lampu yang watnya lebih besar sehingga pencahayaanya dalam kantor lebih terang.
2. Kualitas udara yang kurang baik dikarenakan oleh asap rokok: Untuk itu para perokok di larang keras untuk mengisap rokok di dalam kantor supaya kualitas udara dalam ruangan kantor bisa sehat dan segar pada saat mau menghirup udara didalam kantor.
3. Panasnya suhu ruangan: Untuk itu pimpinan kantor harus memfalitaskan kenyamanan para pegawai dengan para masyarakat seperti adanya AC ataw kipas angin.
4. Sulitnya para pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan
5. Kurangnya kedisiplinan dari para pegawai baik itu mengenai waktu datang dan pulang kerja maupun itu waktu istirahat
6. Belum terlaksananya tunjangan seperti tunjangan makan.

**1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan dari observasi yang dilakukan penelitian ini adalah : “Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu”

**1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu.
2. Untuk Mengetahui Motivasi pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu.
3. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Kotamobagu.

**1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia, khususnya mengenai teori Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai.

1. Bagi Akademik

Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya khususnya pada penelitian mengenai Lingkungan Keja serta dampaknya terhadap peningkatan Motivasi Pegawai.

1. Bagi Perusahaan/ Instansi

 Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan Lingkungan Kerja dan dampaknya terhadap Motivasi Pegawai.