

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada tatanan kelembagaan pemerintah yang berlaku terutama di lingkungan Departemen Pekerjaan umum, pelaksanaan tugas pembangunan diwadahi dalam suatu organisasi tertentu sesuai dengan karakteristiknya. Penyelenggaraan tugas pokok dilaksanakan unit organisasi yaitu Direktorat Jenderal, dan Badan-badan, sedangkan tugas-tugas yang bersifat teknis baik teknis penunjang maupun teknis operasional dilaksanakan oleh unit organisasi yaitu Unit Pelaksana teknis (UPT) atau yang disebut dengan nama Balai.

Balai diatur dan diarahkan agar terwujudnya UPT yang profesional, responsive, adaptif, inovatif dan memiliki kemandirian dalam pengelolaannya. Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Pekerjaan Umum yang ada di Propinsi Lampung. Berdirinya Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung ini sebagaimana diamanatkan Undang Undang Nomor 7 Tahun 2004. Visi dari Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung adalah Terwujudnya pengelolaan dan pendayagunaan sumber

daya air yang adil, merata dan berkelanjutan, serta berperan aktif dalam upaya mensukseskan program ketahanan pangan nasional, hingga tercapainya kondisi masyarakat yang adil, makmur, aman dan damai . Untuk mencapai Visi tersebut, dan dalam rangka melaksanakan Rencana Strategis Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Messuji Sekampung Tahun 2008-2012 harus memperhatikan berbagai Permasalahan dan lingkungan strategis yang terus mengalami perubahan.

Maka ditetapkan 5 (lima) misi yaitu : pertama meningkatkan pelestarian lingkungan sumber daya air secara menyeluruh, konsisten dan berkelanjutan. Kedua meningkatkan pengelolaan jaringan irigasi/rawa untuk menunjang areal pertanian. Ketiga meningkatkan pengelolaan sumber daya air untuk menunjang rencana strategis lainnya meliputi penyediaan air baku permukiman, industry PLTA dan pariwisata. Keempat meningkatkan pengendalian badan sungai terhadap bencana alam banjir, tanah longsor dan sebagainya. Kelima meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat pengguna sumber daya air .

Potensi pengembangan sumber daya air pada Balai Besar Wilayah sungai seputih sekampung anata lain pengembangan dan peningkatan jaringan irigasi, seluas 153.334 Ha demikian juga potensi pengembangan Sumber daya air pada wilayah sungai mesuji-Tulang bawang, peningkatan jaringan irigasi seluas 94.665 Ha.

Perencanaan wilayah yang kurang terintegrasi yang menyebabkan beralih fungsinya lahan dan peruntukan wilayah yang sebelumnya untuk sarana dan prasarana pertanian maupun daerah konservasi menjadi daerah terbangun sesuai keinginan masing-masing wilayah baik tingkat kabupaten, kota maupun tingkat Provinsi.

Fungsi kelembagaan yang kurang berperan dimana koordinasi antara lembaga penanggung jawab pengelola sumber daya air dengan instansi lainnya kurang optimal, penegakan hukum oleh lembaga-lembaga yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya air lemah. Selanjutnya sumber daya manusia pengelolaan yang masih rendah baik dalam jumlah maupun kualitas yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja. Ini disebabkan dampak dari krisis ekonomi dan reformasi yang terjadi sejak tahun 1998, kemudian yang mempengaruhi lainnya dengan sistem pemerintahan otonomi yang saling lempar tanggung jawab antara pusat dan daerah dalam tugas dan wewenangnya.

Tugas yang akan dijalankan dalam pengelolaannya yaitu jaringan irigasi yang telah dikelola 732 tempat dengan luas areal mencapai lebih dari 295.000. Ha. Sistem sungai Way Sekampung merupakan sistem irigasi terluas dengan areal 66.590 Ha, yang tersebar di wilayah Kabupaten Lampung Tengah, Lampung Timur dan Kota Metro. Kesemuanya ini diperlukan sumber daya manusia yang Handal. Dalam penelitian ini penulis terfokus akan membahas masalah manajemen sumber daya manusianya

karena merupakan subjek pembangunan , pelaksana operasional, serta pelaksana administratif di dalam organisasi Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung. Dalam kaitanya tugas pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung ditinjau dari kinerja prasarana harus dapat meningkatkan/pengembangan jaringan irigasi, rawa dan jaringan irigasi lainnya dengan berkelanjutan. Jumlah pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung 436 Orang

Maka penulis mengambil sampel sebanyak 25 % yaitu 109 orang yang tersebar disemua bagian-bagian di struktur organisasinya.

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam hal ini pegawai sebagai motor dalam upaya menjalankan fungsi administrasi dan fungsi operasional yang sangat strategis sebagai pelayan masyarakat dalam mencapai Pembangunan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban, modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan. Untuk itu diperlukan

Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan,serta bersih dan bebas dari korupsi, dan nepotisme.

Aparatur Negara sebagai pegawai merupakan abdi bangsa yang mampu menyediakan pelayanan yang adil dan bermoral tinggi untuk itu diperlukan pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan,serta bersih dan bebas dari korupsi dan nepotisme.

Dengan demikian, peranan pegawai sebagai aparatur negara dalam suatu instansi pemerintah,baik pusat maupun daerah. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang mengharapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik antara lain transparansi,akuntabilitas dan kualitas kinerja aparatur pemerintah kredibel .Pelayanan dasar dan pengembangan pegawai agar mempunyai keunggulan secara efektif, efisien, ekonomis dan akuntabel . sehingga pegawainya sangat menentukan keberhasilan kerja atau tidak.

Secara administrasi maupun secara operasional UPT Balai Besar Wilayah Sungai(BBWS) Mesuji Sekampung dalam mencapai tujuannya yang mana untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja, optimalisasi pelayanan kepada masyarakat yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan

pembangunan nasional perlu adanya pengembangan yang signifikan dibidang sumber daya manusianya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempunyai hubungan terhadap keberhasilan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau dengan kata lain .Jika lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai kurang kondusif maka diduga akan ada hubungan dengan menurunnya semangat kerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya pelaksanaan tugas administrasi maupun tugas operasional bertujuan mengurangi tingkat kemiskinan dan mengembangkan berbagai wilayah serta meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil pembangunan antar wilayah melalui pendekatan penataan ruang dan meningkatkan ketahanan pangan dan memepercepat laju pertumbuhan ekonomi secara profesionalisme, produktifitas , akuntabilitas.

Penyelenggaraan pekerjaan umum Balai Besar Wilayah Sungai(BBWS) Mesuji Sekampung merupakan unit pelaksana teknis Departemen Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Lampung dengan jumlah pegawai kelompok jabatan struktur dan fungsional sebanyak 436 orang untuk ini dari hasil pengamatan Penulis diketahui bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Wilayah Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung unit –unit pelaksana teknis masih belum memadai. Hal ini terlihat pada kondisi sarana dan prasarana yang ada ,antara lain seperti komputer, jumlahnya sebanyak

5 unit dengan teknologi Pentium 4. Bila dibandingkan dengan jumlah tenaga pelaksana yang ada yaitu sebanyak 136 orang. Maka jumlah komputer tersebut dirasakan masih kurang mencukupi karena dalam penggunaannya harus bergantian sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas-tugas. Selain itu fasilitas-fasilitas yang lain seperti alat-alat kantor, kendaraan operasional, dan ruangan, kondisinya masih banyak yang buram catnya tidak terawat.

Juga salah satu faktor yang menjadi perhatian yang harus dikedepankan dalam suatu organisasi pemerintahan untuk dapat mencapai sasaran-sasaran adalah motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja pada dasarnya berhubungan dengan moral kerja seseorang (pegawai) sehingga perlu bagi pimpinan dari suatu instansi pemerintah untuk selalu berupaya meningkatkan moral pegawainya.

Bila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri. Misalnya kecepatan kerja menjadi lebih baik tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil dan dilain pihak sangat berhubungan peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai. Dasar, pemikiran, gambaran dorongan bagi pegawai untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku pegawai.

Jenis-jenis motivasi tersebut tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang berbentuk uang atau insentif yang hanya diberikan akan tetapi dapat

pula bersifat non ekonomis yang tidak dapat dinilai dengan uang . motivasi merupakan suatu pemberian kegiatan bekerja dan merupakan perangsang kepada pegawai agar dapat bekerja segala daya upaya untuk dapat melakukan tindakan- tindakan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai Kecepatan kerja akan lebih baik,tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil sehingga kalau dibiarkan dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai.

Dalam rangka menumbuh kembangkan motivasi kerja pegawai agar tetap gairah bekerja tentunya ada beberapa variable yang berhubungan diantaranya yang harus menjadi sekala prioritas bagi berbagai instansi pemerintahan adalah lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja.

Beberapa penjelasan diatas penulis dapat mencermati dengan saksama sehingga penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ Suasana Lingkungan Kerja dan Motivasi Kaitannya dengan Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”

## **B. Perumusan Masalah**

Fenomena yang ada pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Lingkungan kerja dan motivasi yang kurang baik maka penulis terlebih

dahulu mengemukakan pengertian dari masalah tersebut yaitu akan ada hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung yaitu:

1. Tingkat absensi tinggi
2. Datang dan pulang kantor tidak tepat waktu
3. Pegawai belum dapat melaksanakan tugas dengan baik
4. Terbatasnya jumlah sarana dan prasarana kerja yang tersedia
5. Tidak harmonisnya hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Balai besar wilayah sungai mesuji sekampung berkembang sesuai dengan kemampuan manajemennya, di beberapa daerah lain, sudah mampu membiayai kegiatannya sendiri seperti Balai di Jakarta ,Surabaya, Medan dan Makasar . dari kegiatan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh balai tersebut menghasilkan anggaran yang bisa dipakai untuk membiayai sendiri kagiatannya, dan bisa dikatakan Swadana. Dengan kata lain, perlunya pengelolaan balai yang baik melalui sumber daya manusia yang handal yang sangat dipengaruhi lingkungan kerja serta motivasi pegawainya dalam rangka mewujudkan kinerja efisien dan effective agar sejajar dengan balai-balai yang lain. Yang sudah dapat berjalan dengan swadana sendiri.

Berdasarkan uraian diatas masalah yang telah penulis sampaikan terdahulu, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini,

adalah “ Bagaimana Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi kaitannya dengan Kinerja Pegawai Pada Balai besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”

**Tabel 1. Balai besar wilayah sungai mesuji tulang bawang(tahun anggaran 2004) program 1 : pengembangan pengelolaan dan konservasi sungai danau sumber air**

No	Tujuan dan Biaya (Milliard)	Sasaran	Kegiatan
1	<i>Peningkatan pembangunan</i>	<i>Mempercepat laju kebutuhan air dan Pertumbuhan ekonomi rumah tangga bangunan Nasional permukiman konservasi Pertanian dan Lainnya Ketahanan Pangan dan pemenuhan waduk</i>	
2	<i>Rp.27.238.-</i>	<b>Industri serta Berkurangnya dampak bencana banjir maupun kekeringan dan terkendalinya pencemaran air. Meningkatnya Jumlah wadah air Berupa waduk dan Embung sebanyak 147 buah untuk Memenuhi multi Fungsi</b>	<i>Saluran irigasi 534 km</i>
3	<i>Rp.3.720.-</i>		<i>Penyediaan air baku 18 paket</i>
4	<i>Rp.405,568.</i>		<i>Adm.Balai 6 paket</i>
<i>Jumlah: Rp.439.502.-</i>			

**DATA : DIOLAH BBWSMS**

Dari data pembangunan Tahun 2004, belum dapat memenuhi atau menggambarkan hasil pembangunan yang maksimal, karena banyak

ketimpangan-ketimpangan yang terjadi antara lain ,belum meratanya pembangunan, kedua anggaran pemerintah yang sangat terbatas, ketiga kemampuan sumber daya manusianya terbatas untuk memilih skala prioritas pembangunan, yang pada gilirannya bermuara lemahnya kinerja pegawai kantor BBWSMS dalam memecahkan persoalan yang timbul.

Dapat diketahui bahwa potensi pengembangan SDA pada WS.Seputih Sekampung masih banyak,antara lain :

- a. Pengembangan/peningkatan jaringan irigasi,seluas 153.334 ha
- b. pengembangan /peningkatan jaringan rawa seluas 12.924 ha
- c. pengembangan SDA untuk PLTA,sebesar 39 MW. d.pengembangan dan pengelolaan jaringan air baku sebesar 5000 Lt/det.
- d. pengembangan.SDA untuk pariwisata, yaitu Batutegi dan Way jepera

**Tabel 2. Balai besar wilayah sungai mesuji tulang bawang(tahun anggaran 2005) program 1 : pengembangan pengelolaan dan konservasi sungai danau sumber air**

No	Tujuan dan biaya	sasaran	kegiatan (milliard)
1	<i>Peningkatan pembangunan Ketahanan Pangan</i>	<i>Pemenuhan kebutuhan bagi rumah tangga pemukiman pertanian dan lainnya industri serta berkurangnya dampak bencana banjir maupun kekeringan dan terkendalinya pencemaran air. meningkatnya jumlah waduh air berupa</i>	<i>Saluran irigasi 49 km Rp.72.140.</i>

		<i>waduk dan embung sebanyak 147 buah untuk memenuhi multi fungsi</i>	
2	<i>Rp.27.238.-</i>	<b>Industri serta Berkurangnya dampak bencana banjir maupun kekeringan dan terkendalinya pencemaran air. Meningkatnya Jumlah wadah air Berupa waduk dan Embung sebanyak 147 buah untuk Memenuhi multi Fungsi</b>	<i>Pembangunan JIAT Rp.62.902 128 buah  Rehab bendungan 6 buah Rp.86.060.</i>
<b>Jumlah</b>			<i><b>Rp.362.492-</b></i>
<i>data : diolah bbwsms</i>			

Penurunan anggaran tahun 2004 sebaesar Rp.439.502.- Miliar,tahun 2005 menjadi Rp.362.492 Miliar sekitar 17,4 Persen ini dikarenakan perlunya Motivasi untuk menterjemahkan sektor-sektor bidang pembangunan yang diperlukan melauai pendekatan emosional/pribadi dan teoritis yang kridibel sehingga mendorong peningkatan anggaran pembangunan dimasa yang akan datang . Sehubungan dengan kondisi tersebut maka sangat diperlukan imformasi tentang suasana lingkungan kerja,motivasi kerja,serta kinerja yang telah tercapai pada saat ini.

Uraian diatas mengandung makna mengetahui hubungan antara lingkungan kerja,motivasi kerja terhadap kinerja.

maka yang perlu diketahui dalam penelitian ini yaitu : Rumusan Masalah Penelitian ini :

1. Bagaimana suasana lingkungan pegawai Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung.
2. Bagaimana suasana motivasi kerja pegawai Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung.
3. Bagaimana Hubungan Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Provinsi Lampung.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

- 1). Mengetahui kondisi suasana lingkungan kerja pegawai pada Balai Besar wilayah sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung
- 2). Mengetahui kondisi suasana motivasi kerja pegawai Pada Balai Besar Wilayah sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung.
- 3). Mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Balai Besar Wilayah sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfa'at untuk :

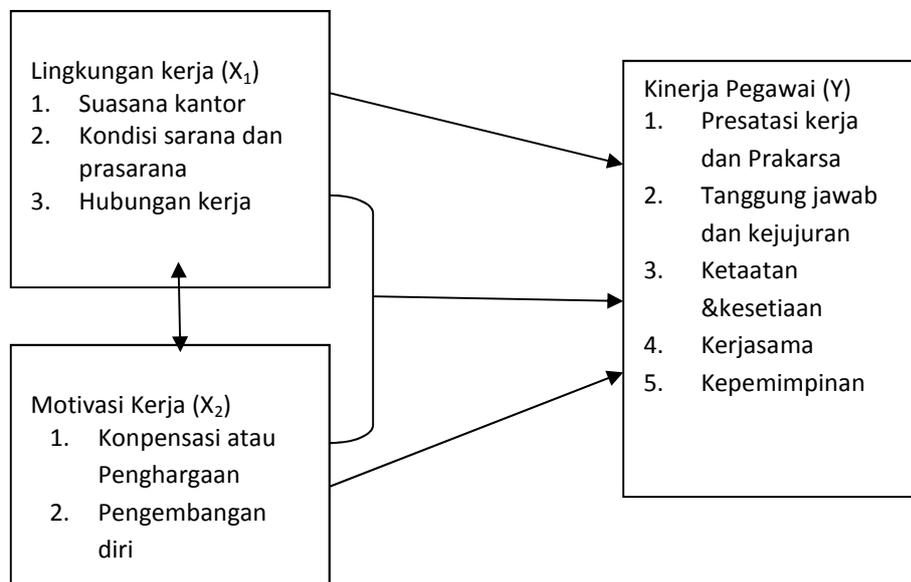
- 1). sebagai masukan sharing pendapat dalam menyempurnakan Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dirjend.

Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji sekampung  
Provinsi Lampung.

- 2) Sebagai bahan untuk peneliti-peneliti yang berminat dalam menggunakan variable –variable yang akan diteliti.

### E. Kerangka Pemikiran

Pegawai dapat kita lihat pada bagan kerangka pikir sebagai berikut.



**Gambar 1. Skema Kerangka Pikir**