

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan atau instansi banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan atau instansi, antara lain adalah karyawan atau pegawai, peralatan kerja, lingkungan kerja. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan atau pegawai yang ada pada suatu perusahaan atau instansi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan atau pegawai meningkat maka otomatis produktifitasnya juga meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan atau instansi akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan atau instansi secara umum. (www.majalahpendidikan.com)

Telah disampaikan bahwa salah satu aspek penunjang keberhasilan perusahaan atau instansi adalah pegawai. Pegawai negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya,

dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Undang-Undang Kepegawaian Wikipedia). Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo selaku Sumber Daya Manusia jelas mengemban tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya guna memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pegawai Dinas Pendidikan selaku pengemban tugas diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan nantinya juga berdampak pada prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap perusahaan atau instansi, karena dengan prestasi kerja yang baik, perusahaan atau instansi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Faktor yang menentukan peningkatan prestasi karyawan atau pegawai adalah kepuasan kerja dan motivasi. (Saeful Faroji, 2013).

Saeful Faroji, 2013 mengatakan bahwa pentingnya kepuasan kerja dapat dijadikan indikasi peningkatan atau penurunan prestasi kerja. Salah satu faktor pendorong kepuasan kerja adalah adanya perencanaan dan pengembangan karir yang jelas. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo selaku Pegawai Negeri Sipil maka terikat pada Undang-Undang Nomer 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyebutkan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan pada sistim prestasi kerja. Ayat ini menegaskan bahwa untuk mewujudkan PNS yang profesional perlu disusun suatu pola pembinaan karir PNS yang baik, yang didasarkan pada kinerja.

Jika perencanaan dan pengembangan karir merupakan hak bagi PNS khususnya pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo maka disiplin kerja adalah kewajiban pegawai yang harus ditaati. Meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebanding dengan menurunnya kedisiplinan kerja jelas akan menurunkan kinerja dan menurunkan produktivitas organisasi atau instansi itu sendiri. (Ari Sucipta, 2013).

Berdasarkan persentasi data Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Situbondo Tahun Anggaran 2014, Dinas Pendidikan menempati ranking teratas sebesar Rp. 608.815.462.812,00 atau 44% dari nilai total Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebesar Rp. 1.381.317.983.574,94. Dinas Pendidikan merupakan SKPD terbesar di Kabupaten Situbondo karena membawahi 83 lembaga yang terdiri dari 18 UPTD, 51 SMPN, 8 SMAN, dan 6 SMKN. Data tersebut menunjukkan bahwa program dan kegiatan Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo dituntut optimal dalam pelaksanaannya. Untuk melaksanakan program dan kegiatan secara optimal maka dibutuhkan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo selaku Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi tinggi, disiplin tinggi, lingkungan kerja yang baik, serta perencanaan dan pengembangan karir yang jelas, sehingga kepuasan kerja meningkat dan kinerja juga meningkat.

Data Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2013 menunjukkan bahwa ada beberapa program dan kegiatan yang tidak dapat direalisasikan dengan penjelasan-penjelasan sebagai berikut: keterbatasan waktu

pelaksanaan, rekanan tidak sanggup menyelesaikan dengan kontrak yang telah disepakati, anggaran tidak mencukupi, adanya transisi RSBI yang dihapuskan.

Hal tersebut mendorong untuk melakukan penelitian yang terlingkup dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan faktor-faktor terkait yaitu lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, perencanaan pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja.

Menurut pemikiran Frank Gilberth dalam Wahyudin (2009), menentang konsep manajemen bahwa sistem yang menitikberatkan pada kepribadian dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu produktivitas seseorang. Elton Mayo dalam Wahyudin (2009) melalui hasil penelitiannya yang terkenal dengan nama *hawthorns experiment* menyimpulkan bahwa orang dapat mencapai produktivitas tinggi bila menyadari bahwa dirinya memperoleh pengakuan, penghargaan dan para karyawan akan mengembangkan norma-norma resmi.

Manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan prestasi kerja karyawan pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sehingga dalam melaksanakan tugas lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia selalu mendapat perhatian untuk menuju pegawai yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pegawai penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja pegawai dapat menjadi kenyataan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2009:142). Sependapat dengan Mangkunegara, 2004:117 yang mengatakan bahwa manajer akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan akan merasa tidak puas jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gilmer dalam Wahyudin (2009) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi dan pekerjaan, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, aspek sosial dalam pekerjaan,

komunikasi dan fasilitas. Sementara itu, Heidjrachman dan Handoko (2006:194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, motivasi, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik seperti tata ruang, interior dan eksterior kantor serta lingkungan sosial yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan, atasan dan bawahan di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan, atau tidak ada konflik yang negatif di antara para karyawan. Di samping itu, hubungan yang serasi antara pimpinan dengan bawahannya sangat membantu dalam kegiatan organisasi di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga tujuan dapat tercapai (Handoko, 2006).

Selain kondisi lingkungan kerja, faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Inilah motor utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi. Memang pada umumnya motivasi kerja dipacu dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis atau gaji. Tetapi sebagian yang lain tidak hanya mempertimbangkan masalah fisiologis semata, akan tetapi sudah menjangkau kepada tingkat motivasi yang lebih tinggi,

misalnya penghargaan (Dessler, 2008:81). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kerjanya. Hal itu disebabkan adanya dorongan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat tumbuh dari dalam diri pribadi karyawan dan dapat juga dipacu dari pembinaan dari perusahaan yang bersangkutan. Pembinaan berupa pengarahan dan pembinaan dari pimpinan, peraturan disiplin, sanksi hukuman dan penghargaan bagi para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang luar biasa. Adanya kedisiplinan kerja yang rendah disebabkan oleh tidak tercapainya kepuasan kerja yang pada umumnya disebabkan kurangnya penghargaan yang didapatkan oleh karyawan dari atasan/pimpinan, tergambar pada karyawan/bawahan, yang sekalipun karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal ini terwujud dari tidak tercapainya target yang ditentukan perusahaan, serta banyaknya karyawan yang mengambil kesempatan untuk mengobrol pada jam kerja di saat atasan tidak di tempat. Perilaku lainnya, karyawan sering menunda-nunda menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Perilaku yang kurang produktif tersebut di atas, pada dasarnya terjadi

karena karyawan kurang merasakan kepuasan kerja di dalam perusahaan (Muhaimin, 2004:5).

Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, diyakini dapat meningkatkan efektifitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan (Dharma, 2007:40). Salah satu bentuk pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dimana perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo dengan berbagai karakter dan kondisi pegawai, untuk menyatukan visi, misi dan tujuan Dinas Pendidikan harus mampu memahami karakter sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo sebagai Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) penghabis Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dituntut optimal dalam melaksanakan kegiatannya serta memiliki lembaga terbanyak yang harus maksimal dalam memberikan pelayanan publik. Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo dipacu untuk terus baik dalam pelayanan publik dan memberikan pertanggungjawaban yang akuntable serta disiplin dalam administratif.

Dari uraian di atas dengan adanya informasi mengenai beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja akan memberikan dasar pertimbangan untuk melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
3. Apakah Perencanaan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
6. Apakah Perencanaan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
7. Apakah Perencanaan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
8. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?
9. Apakah Kepuasan kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perencanaan dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
7. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perencanaan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
8. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.
9. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memperluas kajian manajemen sumber daya manusia terkait dengan lingkungan kerja, motivasi, perencanaan dan pengembangan karir serta disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi, terutama Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo dengan upaya-upaya yang harus diperhatikan dalam mengukur dan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, secara praktis, Dinas pendidikan kabupaten Situbondo tidak hanya mempertimbangkan *input* dan *output* secara fisik (material) saja, tetapi juga mempertimbangkan *input* dan *output* secara nonfisik, seperti lingkungan kerja, motivasi, perencanaan dan pengembangan karir serta disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.