

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Di dalam dunia pendidikan tentu dibutuhkan juga Sumber Daya Manusia untuk mengatur segala hal yang berhubungan dengan pendidikan. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan terbagi dalam lingkungan sekolah, pemerintahan, perusahaan dan juga lembaga-lembaga yang berhubungan dengan dunia pendidikan. Di lingkungan sekolah, sumber daya manusia yang dimaksud yaitu kepala sekolah, guru, kepala dan staf tata usaha, pustakawan, laboran dan tenaga kependidikan lainnya. Sedangkan di lingkungan pemerintahan ada kantor Dinas Pendidikan yang bertugas membantu pemerintah dalam mengatur pendidikan baik tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota.

Dinas Pendidikan merupakan instansi yang membantu pemerintah untuk menjalankan, mengatur dan membenahi pendidikan formal maupun non formal di wilayahnya. Untuk kemajuan pendidikan di suatu wilayah tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengatur segala urusan yang ada di wilayah tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia atau pegawai di kantor Dinas Pendidikan harus memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.

Dalam menciptakan kinerja yang maksimal tentu dibutuhkan motivasi dalam bekerja untuk dapat bersama-sama meningkatkan produktivitas kinerjanya. Motivasi kerja merupakan dorongan atau daya penggerak yang mengakibatkan pegawai lebih giat untuk bekerja. Tingkat motivasi seseorang tentu berbeda-beda tergantung pada kebiasaan dan karakter dari pegawai tersebut. Semakin baik tingkat motivasi pegawai semakin tinggi pula produktivitas dan prestasi kerja yang berhasil dicapainya.

Motivasi kerja yang tinggi sudah seharusnya dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena PNS tidak hanya bertanggungjawab pada organisasi dan pemerintah saja akan tetapi masyarakat luas. PNS yang memiliki motivasi yang tinggi tentu akan lebih giat dalam bekerja dan lebih produktif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi ditandai dengan datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan

dan lebih inisiatif dalam bekerja. Akan tetapi peneliti menemukan masalah dalam hal motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Masalah kurangnya motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi disampaikan oleh keterangan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bekasi yaitu Dra. Yanti Mariawati, M.Si.:

Masalah pegawai yang paling sering terjadi adalah dalam hal datang tepat waktu untuk bekerja. Hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi mereka untuk berkomitmen datang lebih pagi. Terutama pada saat apel seharusnya pegawai sudah datang pada pukul 07.30 WIB dan apel dilaksanakan pukul 07.45 WIB. Motivasi dari pimpinan masing-masing dan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berupa teguran sama sekali tidak didengar. Selain itu, motivasi berupa *fingerprint* tidak berdampak sama sekali. Ada saja yang melanggar walaupun sudah diterapkan sistem *fingerprint*. Padahal seperti yang diketahui bahwa laporan dari presensi *fingerprint* akan langsung terhubung ke BKPPD dan pegawai akan menerima sanksi teguran dan bahkan potong tunjangan bagi PNS. Hal yang sering menjadi keluhan pegawai adalah sarana dan prasana yang sangat kurang. Buktinya terlihat dengan keadaan ruang kerja Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang setengahnya digunakan untuk penyimpanan arsip. Selain itu terlihat ruangan pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang sangat berdesakkan dan tidak nyaman. Ruangan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan ruangan yang sempit diisi oleh 25 orang.¹

Kenyataannya dalam hal kebiasaan terlambat untuk bekerja tidak pernah hilang. Lebih parahnya lagi ada pegawai yang setiap hari datang terlambat. Walaupun sudah ditegur secara lisan pegawai tersebut tetap tidak terdorong untuk memperbaiki bahkan tidak menanggapi teguran

¹ Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Bekasi Pada 11 April 2018 Pukul 08.15 WIB.

tersebut. Pegawai tersebut malah mengelak dan tidak ada perbaikan. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi dorongan mereka untuk datang lebih pagi sangat sulit.

Walaupun dengan sistem terbaru yaitu *fingerprint* masih tetap sulit untuk memotivasi pegawai untuk berangkat lebih pagi karena sudah menjadi karakter buruk pegawai yang sulit diubah. Dengan sistem yang baru narasumber justru mengaku lebih sulit untuk memantau laporan presensi pegawai pada hari itu juga karena kesulitan untuk mendatangi bagian operator. Berbeda ketika absen manual yang dapat dipantau secara langsung laporannya pada hari itu juga oleh Kasubbag.

Masalah lainnya yaitu terlambat dalam mengumpulkan pekerjaan. Pegawai harus selalu diingatkan ketika akan mengumpulkan tugas. Banyak sekali keterlambatan pegawai dalam mengumpulkan pekerjaan baik itu di lingkungan disdik, UPTD maupun sekolah. Pekerjaan harus tetap diserahkan ke BKPPD sesuai jadwal walaupun jumlahnya sedikit. Hal itu juga menandakan bahwa motivasi kerja pegawai rendah. Harus selalu diingatkan ketika mengumpulkan pekerjaan menandakan bahwa pegawai harus selalu diberi dorongan (motivasi) dari luar. Tidak ada motivasi dalam dirinya untuk mau mengerjakan tugas sesuai *deadline*.

Dalam keterangan Narasumber di atas dinyatakan bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat, harus selalu diingatkan mengenai pekerjaan dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline*.

Perilaku tersebut mencerminkan bahwa pegawai masih kurang dalam hal motivasi kerja. Pegawai kurang bertanggungjawab dalam bekerja yang ditandai dengan datang terlambat dan tidak selesainya tugas dalam tenggat waktu.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi masalah motivasi kerja salah satu di antaranya adalah manajemen lingkungan kerja. Manajemen lingkungan kerja merupakan sebuah proses pengaturan (perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi) hal-hal yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Tidak semua organisasi paham akan pentingnya pengaturan sebuah lingkungan kerja. Tanpa disadari lingkungan kerja dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Ketika pegawai nyaman dengan tempat kerjanya maka ia akan bersemangat dalam bekerja. Maka dari itu perlunya kesadaran untuk mengelola lingkungan tempat kerja.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (psikis). Keduanya sama pentingnya untuk dikelola. Lingkungan fisik terdiri dari keadaan bangunan, fasilitas, gedung atau tempat kerja yang strategis, menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut non fisik (psikis) yaitu adanya perasaan aman dari pegawai dalam menjalankan tugasnya, hubungan yang nyaman antara pegawai dengan pegawai lainnya dan

pegawai dengan atasannya, timbulnya perasaan puas di kalangan pegawai.

Menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai secara langsung dinilai sulit maka dari itu perlu motivasi dari luar. Motivasi dari luar salah satunya dengan mengelola lingkungan kerja pegawai. Lingkungan fisik dan non fisik sama pentingnya untuk dikelola. Lingkungan fisik yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja. Maupun lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi pikiran dan suasana hati pegawai. Dengan mengelola lingkungan kerjanya maka dorongan untuk lebih giat dalam bekerja pun akan timbul.

Ketika pegawai memiliki semangat dan motivasi yang timbul dari dalam dirinya, maka akan terbentuk inisiatif kerjanya dan terdorong untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Apabila manajemen lingkungan kerjanya sudah terlaksana maka akan muncul rasa semangat dan inisiatif dari diri pegawai untuk terus bekerja dan sehingga otomatis meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan hal tersebut peneliti meyakini bahwa ada hubungan positif antara manajemen lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan di atas peneliti tertarik untuk membuat penelitian tentang Hubungan antara Manajemen Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang muncul, antara lain:

1. Kurangnya motivasi untuk mengubah kebiasaan
2. Beberapa pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*
3. Beberapa pegawai kurang disiplin ketika masuk jam kerja
4. Lingkungan dan fasilitas kerja kurang mendukung.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat diperoleh gambaran dari berbagai macam faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Namun, tidak semua faktor-faktor tersebut akan diteliti dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya serta kemampuan peneliti sehingga masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini lebih ditekankan dan dibatasi pada permasalahan mengenai hubungan manajemen lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2018 sampai Februari 2019.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara Manajemen Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk menambah ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan mengenai konsep manajemen lingkungan kerja dengan motivasi kerja, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang relevan lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Bekasi, sebagai bahan acuan dan masukan dalam meningkatkan manajemen lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai;
- b. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi, sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan manajemen lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai;

- c. Bagi peneliti, sebagai bahan penambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman tentang konsep manajemen lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai;
- d. Bagi mahasiswa, sebagai bahan referensi dan sumber terpercaya dalam mendapatkan data penelitian relevan yang terkait dengan hubungan antara manajemen lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai;
- e. Bagi pembaca dan khalayak umum, sebagai bahan ilmiah yang memberikan informasi, pengetahuan, dan wawasan mengenai kaitan antara manajemen lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai.