

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset organisasi yang sangat penting karena selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi dan juga memiliki peranan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan keefektifan suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan orang – orang yang memberikan pikiran, tenaga, waktu, serta keahlian dan keterampilan mereka pada organisasi sebagai penentu yang sangat penting bagi keberhasilan dan keefektifan kegiatan di dalam organisasi.

Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam bidang pendidikan. Pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan salah satunya dari motivasi yang tinggi.

Motivasi dalam organisasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan pegawai. Motivasi yang dimiliki pegawai dapat menunjang keberhasilan dari visi misi organisasi. Motivasi diartikan

sebagai dorongan pada diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada dirinya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik – baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tidak selamanya motivasi pegawai dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai disaat motivasi pegawai menurun. Meningkatkan motivasi pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung yang memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan nonmaterial serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas – fasilitas untuk menunjang pekerjaan.¹

Namun, fenomena yang terjadi saat ini, motivasi yang seharusnya dimiliki pegawai negeri sipil di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Pendidikan justru dinilai kurang. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Deasy Idawati selaku Kasubag TU Kantor Suku Dinas

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), h.100

Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur pada tanggal 25 Januari 2016. Beliau mengatakan bahwa :

Beberapa hal yang terlihat dari kurangnya motivasi seperti : (1) masih ada pegawai yang datang terlambat, (2) adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, (3) ada pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya, (4) masih ada pegawai yang menunda pekerjaannya. Akibat kurangnya motivasi tersebut, pegawai yang bersangkutan akan dikenakan hukuman sesuai PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.²

Informasi serupa juga diperoleh dari Bapak Bambang Purwanto selaku Kasubag TU Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Timur pada tanggal 27 Januari 2016. Beliau mengatakan bahwa :

Masih terdapat tindakan yang mengarahkan pada kurangnya motivasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) lingkungan kerja yang kurang nyaman akibat fasilitas AC yang tidak berfungsi (rusak/mati) mengakibatkan ketidaknyamanan sehingga motivasi para pegawai menurun, (2) masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan hanya untuk kepentingan pribadi, (3) adanya pegawai yang kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan, (4) beberapa pegawai belum optimal dalam mengembangkan potensi diri, (5) dan masih ada pegawai yang datang terlambat.³

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutermeister terdiri dari tiga unsur besar, yaitu kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*),

² Informasi diperoleh dari Ibu Deasy Idawati selaku Kasubag TU Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur pada tanggal 25 Januari 2016

³ Informasi diperoleh dari Bapak Bambang Purwanto selaku Kasubag TU Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Timur pada tanggal 27 Januari 2016

kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*), dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfillment of individual needs*).⁴

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat saat lingkungan kerja di sekitarnya mendukung aktivitas mereka dalam bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan kondusif apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi diri pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Pegawai Di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, bahwa dapat di identifikasikan permasalahan yang berhubungan dengan

⁴ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2005), h.67

motivasi pegawai yang dinilai kurang dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai adalah kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai, pemberian penghargaan yang kurang, tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai secara materiil dan nonmaterial serta lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas kerja di kantor.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada :

1. Motivasi sebagai variabel Y (variabel terikat) dan lingkungan kerja sebagai variabel X (variabel bebas).
2. Subjek pada penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sampai bulan Juni 2016.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah yang telah disebutkan, maka peneliti

merumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur ?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Berikut diuraikan manfaat – manfaat yang diharapkan, di antaranya :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep lingkungan kerja dan motivasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendapatkan pengalaman baik secara penelitian, isi, dan cakrawala berpikir, khususnya tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Bagi lembaga, sebagai masukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan membangun motivasi para pegawai.

- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak – pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi pegawai di Kantor Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur.