

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian dari aspek terpenting dalam membangun sebuah bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas, akan lahir sumber daya manusia yang unggul, cakap, berpengetahuan luas, serta memiliki daya saing tinggi. Dampak yang ditimbulkan dengan adanya Pendidikan yang baik tidak hanya akan dirasakan oleh para individu penguji Pendidikan saja, akan tetapi pertumbuhan ekonomi, stabilitas sosial dan kemajuan teknologi bangsa juga akan ikut serta merasakan perubahan tersebut. Telah banyak program Pendidikan dijalankan dengan harapan dapat membawa perubahan untuk bangsa yang lebih baik. Di Indonesia sendiri, pemerintah menetapkan Pendidikan sebagai prioritas nasional, meskipun masih banyak menemui tantangan yang cukup besar dalam pelaksanaannya, serta masalah seperti ketimpangan akses Pendidikan, kurangnya fasilitas Pendidikan di daerah terpencil dan ketimpangan kualitas tenaga pendidik.

Bagian penting yang turut mendukung kesuksesan pendidikan merupakan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (SDM). Menurut Hasibuan (2018), manajemen sumber daya manusia adalah sebuah disiplin ilmu sekaligus seni yang bertujuan untuk mengelola peran serta hubungan antar tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat. Dalam konteks organisasi atau instansi pemerintah seperti Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, keberadaan SDM yang kompeten menjadi unsur utama. Menurut Mathis dan Jackson (2006), sumber

daya manusia dapat dipahami sebagai suatu sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk memastikan pemanfaatan kemampuan dan potensi individu secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan tersebut, organisasi memerlukan individu yang memiliki keahlian dan kompetensi yang sesuai. Karena itu, keberadaan sumber daya manusia sangat krusial, baik dalam instansi pemerintah maupun organisasi lainnya, terutama dalam kaitannya dengan pelaksanaan strategi yang telah dirumuskan. Peran SDM sangat menentukan keberhasilan strategi organisasi, menjadikannya sebagai aset utama yang menopang seluruh aktivitas lembaga. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh manajemen yang kompeten.

Keberhasilan organisasi dapat disebabkan oleh salah satu indikator ini yaitu kinerja para pegawainya. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Namun, untuk mewujudkan kinerja yang unggul, diperlukan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhinya, baik dari sisi individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan. Penting bagi orang-orang untuk selalu mengevaluasi kinerja, karena hal ini dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Menurut Sinambela dkk (2011), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam menguasai keterampilan tertentu. Kinerja yang optimal dari para pegawai akan membantu organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk lebih mudah dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka akan menghambat perkembangan organisasi dan menghalangi pencapaian target yang diharapkan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting bagi setiap instansi. Keberhasilan suatu organisasi sangat

bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurdin dan Djugartono (2021) yang menegaskan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja, baik secara terpisah maupun bersama-sama, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai juga menjadi tolak ukur penting dalam keberhasilan suatu instansi karena menyangkut kontribusi nyata yang diberikan kepada organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan hasil positif bagi lembaga, sehingga perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhinya. Kasmir (2016) berpendapat bahwa Kinerja pegawai, baik yang terlihat dari hasil kerja maupun perilakunya, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa di antaranya meliputi kemampuan dan keterampilan, pengetahuan, perancangan tugas, karakter individu, motivasi, gaya dan kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta kedisiplinan. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar seluruh faktor tersebut dapat berkembang secara optimal bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Nitisemito (1998) menyatakan bahwa, “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja merupakan wadah di mana sekelompok individu bekerja dengan dukungan berbagai fasilitas yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan para karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal. Apabila suatu instansi mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong motivasi pegawai, maka hal tersebut dapat meningkatkan semangat

kerja dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian Abidin dan Budiono (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Namun, pandangan berbeda disampaikan oleh Prasetyo dan Santoso (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika dilihat secara parsial.

Demi mencapai kinerja yang baik, selain dengan meningkatkan lingkungan kerja, terdapat beberapa aspek lain yang juga perlu ditingkatkan salah satunya adalah motivasi kerja. Karena dengan meningkatnya motivasi kerja diharapkan agar instansi dapat meningkatkan kinerja para pegawai, agar tujuan yang sudah ditetapkan instansi segera tercapai. Menurut Hasibuan (2008) “motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan”. Sastrohadiwiryo (2013:119) menyatakan bahwa, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008) berpendapat bahwa, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang baik akan membuat kinerja pegawai menjadi

lebih baik dari sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gorang dkk (2022) yang menyatakan Secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun pendapat lain disampaikan pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah dkk (2023) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem merupakan kantor Pemerintahan yang melayani Perumusan Kebijakan Pendidikan, Pelaksanaan Standar Pendidikan, Pengawasan dan Pembinaan terhadap Lembaga pendidik, Pengelolaan Data dan Informasi Pendidikan, Pengelolaan Anggaran dan Bantuan Pendidikan, Pengembangan dan Pelatihan Guru serta Memfasilitasi Program Pendidikan Nonformal di wilayah Kabupaten Karangasem. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem beralamat pada JL. Veteran, Padang Kerta, Kec. Karangasem, Kab. Karangasem, Bali 80811. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem ini menaungi seluruh sekolah dari PNF, PAUD, SD dan SMP yang ada di Kabupaten Karangasem yang tersebar pada 8 Kecamatan yang ada yaitu, Kecamatan Karangasem, Kecamatan Kubu, Kecamatan Abang, Kecamatan Manggis, Kecamatan Sidemen, Kecamatan Bebandem, Kecamatan Selat dan Kecamatan Rendang. Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem memiliki 123 orang pegawai, dimana 50 orang pegawai merupakan PNS dan 73 orang merupakan pegawai kontrak, setiap pegawai tentunya harus memberikan pelayanan yang prima

kepada lembaga, tenaga pendidik maupun masyarakat. Untuk menciptakan kesan yang baik, lingkungan kerja yang aman nyaman dan berintegritas.

Menempuh Pendidikan formal selama 12 tahun mulai dari SD, SMP sampai dengan SMA di kabupaten Karangasem, membuat sedikit banyaknya mendengar informasi tentang keluhan yang sering terlontar dari pihak sekolah mengenai bagaimana kinerja dari dinas Pendidikan kabupaten Karangasem. Banyak pihak menilai bahwa kinerja yang dilakukan oleh para pegawai di dinas Pendidikan kabupaten Karangasem kurang maksimal. Keluhan yang sering terdengar berkaitan dengan lambannya Dinas Pendidikan dalam mengelola berkas yang dikumpulkan sekolah ke Lembaga terkait, khususnya berkas BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang seringkali tertunda.

Observasi singkat yang dilakukan dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karangasem yaitu, memang benar dalam proses pengelolaan dan pemrosesan data masih berjalan cukup lambat. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah banyaknya hari libur atau cuti yang diambil oleh para pegawai. Kondisi ini sering kali menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian data, yang umumnya baru dapat diselesaikan mendekati batas waktu yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat indikator lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketepatan waktu. Dari hasil observasi, masih terdapat pegawai yang sering terlambat datang dan pulang sebelum jam kerja selesai. Fenomena ini tentu saja dapat menurunkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, ditemukan beberapa hal terkait lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja fisik seperti: pendingin ruangan (AC), fasilitas pendingin ruangan yang ada berfungsi dengan optimal dan selalu dinyalakan, dengan tetap mempertimbangkan situasi dan kondisi cuaca untuk efisiensi penggunaan energi. Jaringan Internet (WiFi), jaringan internet yang tersedia sudah memadai, sehingga tidak ada kendala konektivitas yang dapat menghambat kelancaran pekerjaan, terutama untuk tugas-tugas yang memerlukan akses internet tinggi. Keterbatasan tempat penyimpanan data, fasilitas penyimpanan data masih terbatas, yang menyebabkan data sering tercecer. Hal ini menyulitkan pegawai dalam menemukan dokumen atau informasi penting saat dibutuhkan. Selanjutnya mengenai lingkungan kerja nonfisik, Suasana kerja secara umum cukup kondusif. Meskipun sesekali terdengar kebisingan dari kendaraan akibat lokasi kantor yang berada di tepi jalan raya, kondisi ini juga memiliki kelebihan karena memudahkan akses ke berbagai lokasi di sekitar kantor. Hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik. Terdapat batasan yang kaku tak kasat mata antara keduanya tetapi masih dalam batas wajar, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara maksimal dalam suasana kerja yang kolaboratif. Hubungan antar pegawai umumnya berjalan harmonis. Meskipun terkadang terjadi miskomunikasi, masalah tersebut dapat diselesaikan dengan cepat, sehingga pekerjaan tetap dapat diselesaikan tepat waktu. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik dari aspek fisik maupun nonfisik memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai, meskipun terdapat beberapa area yang masih memerlukan perbaikan, terutama terkait fasilitas penyimpanan data.

Dari kegiatan observasi singkat yang telah dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan terkait motivasi kerja di lingkungan organisasi. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pelatihan yang disediakan oleh pihak kantor, sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam mengembangkan potensi diri. Hal ini disebabkan oleh minimnya pemahaman mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai pengembangan diri secara optimal. Selain itu, terdapat pegawai yang cenderung merasa nyaman berada dalam zona nyaman, yang mengakibatkan kurangnya dorongan untuk mengembangkan diri lebih lanjut. Sebagian pegawai juga menunjukkan tingkat tanggung jawab yang rendah dalam melaksanakan tugas, sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal dan tidak memenuhi standar yang diharapkan. Dengan demikian, diperlukan upaya yang signifikan untuk meningkatkan motivasi kerja di lingkungan organisasi, guna mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab, berorientasi pada pengembangan diri, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain indikator yang telah di paparkan di atas, terdapat beberapa indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yaitu ketepatan waktu. Pada observasi singkat yang telah dilakukan ditemukan bahwa, ada beberapa pegawai yang datang tepat waktu untuk melakukan absensi lalu setelah absensi terkirim pegawai tersebut akan pergi dan kembali lagi pada saat jadwal untuk melakukan absensi sore hari untuk pulang. Dalam setiap instansi maupun organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor penting yang mempengaruhi tercapainya tujuan. Fenomena pegawai yang datang hanya untuk melakukan absensi, kemudian pergi dari kantor dan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Pada periode bulan Januari hingga Oktober

2024 jumlah pegawai tetap sebanyak 50 orang. Dalam periode ini, tercatat rata-rata 171 kasus keterlambatan dan 274 kasus pulang mendahului per bulan. Kasus keterlambatan tertinggi terjadi pada Januari dengan 270 kasus dan terendah pada April hingga Juni yaitu 114 kasus. Sementara itu, pulang mendahului paling banyak terjadi pada Maret dengan 366 kasus dan paling sedikit pada Agustus yaitu 200 kasus. Hal tersebut menunjukkan adanya indikasi rendahnya motivasi kerja dan kurangnya pengawasan atau ketidaksesuaian lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik, terdapat beberapa hubungan yang kurang baik antarpegawai. Dengan adanya fenomena ini tentu saja dapat menurunkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dari perusahaan atau atasan memiliki pengaruh yang penting bagi pegawai. Karena dengan lingkungan kerja yang baik para pegawai akan lebih nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitu pula dengan motivasi kerja, dengan memberikan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat para pegawai untuk bekerja sehingga akan mendorong semangat pegawai untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka diputuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem yang belum mencapai kinerja maksimal.
2. Terdapat beberapa fasilitas kantor yang kurang mendukung proses kerja karyawan.
3. Terjadinya penurunan motivasi kerja yang menyebabkan kinerja para karyawan kurang maksimal.
4. Adanya kesenjangan dengan hasil penelitian terdahulu.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penelitian ini memfokuskan hal sebagai berikut:

1. Variabel penelitian hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.
2. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem dengan subyek penelitian yaitu karyawan tetap pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi dan pembatasan masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem?

3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti

Peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem. Pernyataan ini akan mendukung pengembangan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia serta peran berbagai faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi Disdikpora Kabupaten Karangasem

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak Perusahaan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem sebagai tambahan informasi dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

3) Bagi Lembaga Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keputusan serta referensi bagi mahasiswa sebagai acuan serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

