

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai adalah aset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Masalah yang menarik untuk dikaji saat ini berkaitan dengan organisasi pemerintahan yaitu mengenai tingkat motivasi pegawai yang belum optimal. Demikian yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, sesuai dengan fenomena yang ada yaitu hasil observasi pra penelitian dan wawancara yang penulis lakukan, menurut salah satu staff pada Bagian Sub Kepegawaian dan Umum mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi belum optimal, dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja yang dilakukan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Sasaran Capaian Target Kerja**  
**Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi**  
**Periode 2010-2014**

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	%	Keterangan
2010	100	75,3	-	Turun
2011	100	71,4	3,9	
2012	100	77,0	5,6	Naik
2013	100	70,5	6,5	Turun
2014	100	75.3	4,8	Naik

*Sumber: Subag Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi*

Yuanita Sari, 2015

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

#### Standar Penilaian

- a. Amat baik : 91 – 100
- b. Baik : 76 – 90
- c. Cukup : 61 – 75
- d. Sedang : 51 – 60
- e. Kurang :  $\leq 50$

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terjadi ketidakstabilan dalam capaian sasaran target kerja, pada tahun 2010-2011 terjadi penurunan realisasi target sebesar 3,9% dari 75,3% menjadi 71,4%, lalu pada tahun 2011-2012 mengalami kenaikan sebanyak 5,6% yang sebelumnya 71,4% menjadi 77,0%, di tahun 2012-2013 mengalami penurunan sebesar 6,5% dari 77,0% menjadi 70,5% dan pada tahun 2013-2014 mengalami kenaikan 4,8% dari 70,5% menjadi 75,3%, dari presentase tersebut maka capaian target kerja dapat dikatatakan dalam kategori cukup.

Berdasarkan tabel atas, hasil presentase beberapa penilaian kinerja menunjukkan bahwa capaian sasaran target kerja dilihat dari lima tahun terakhir masih kurang maksimal. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bab II Sasaran Kinerja Pegawai Pasal 7 Ayat (3) yaitu penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Terdapat perubahan-perubahan pada realisasi target kerja, yaitu kurang maksimalnya hasil dari target yang telah ditentukan dan selalu mengalami penurunan di setiap tahunnya serta ketidakstabilan hasil yang dicapai dapat dikatakan kualitas kerjanya menurun. Bahwasannya jika tidak ada penanganan dan perhatian yang khusus serta cenderung dibiarkan, tidak menutup kemungkinan akan terjadi dampak yang tidak baik bahkan negatif bagi tercapainya tujuan lembaga.

Yuanita Sari, 2015

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain rekapitulasi capaian target kerja yang tidak mencapai target seperti yang telah direncanakan, terdapat gejala lain yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai dipandang belum optimal dengan memperhatikan fenomena ketidakhadiran pegawai selama 5 tahun yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran yang bervariasi. Berikut data rekapitulasi kehadiran pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi :

**Tabel 1.2**  
**Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi Tahun 2010-2014**

Tahun (%)	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)				Total Ketidakhadiran (%)	Terlambat masuk (%)	Cepat Pulang (%)
		S (%)	I (%)	A (%)	DL (%)			
2010	71,11	5,42	6,34	7,67	9,46	28,89	18,34	23,67
2011	70,58	8,30	5,35	7,32	8,45	29,42	16,55	22,32
2012	75,27	5,04	6,03	8,53	5,13	24,73	19,24	20,52
2013	67,23	9,03	5,40	10,75	7,14	32,77	16,73	21,57
2014	69,36	3,39	9,13	10,03	8,08	30,63	19,26	19,14

*Sumber: Subag Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi*

Dari data kehadiran tersebut dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai pada tahun 2010 sebesar 71,11% sehingga jumlah ketidakhadiran pegawai pada tahun ajaran 2010 sebesar 28,89%, dengan rincian ketidakhadiran dengan keterangan sakit 5,42%, izin 6,34%, alfa atau tanpa keterangan 7,67, dan dinas luar 9,46% dan

Yuanita Sari, 2015

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terdapat pula yang terlambat masuk sebesar 18,34% dan cepat pulang 23,67%, pada tahun 2011 persentase kehadiran menurun sebesar 0,53% menjadi 70,58% dan jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 29,42% dengan keterangan sakit dengan kenaikan 2,88% menjadi 8,30%, dengan keterangan ijin mengalami penurunan sebanyak 0,99% menjadi 5,35% dan keterangan alfa atau tanpa keterangan mengalami penurunan yang tidak terlalu signifikan yaitu 0,35 menjadi 7,32 dan dinas luar berada pada angka 8,45%, dan terdapat pegawai yang terlambat masuk mengalami penurunan sebesar 1,79% menjadi 16,55% dan cepat pulang mengalami penurunan menjadi 22,32%. Pada tahun 2012 jumlah kehadiran mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 4,69% sehingga persentase kehadiran pegawai pada tahun 2012 ini sebesar 75,27% dan jumlah ketidakhadiran menjadi 24,73% dengan keterangan sakit mengalami penurunan dengan presentase 3,26% menjadi 5,40%, ijin mengalami kenaikan 0,68% menjadi 6,03%, lalu dengan keterangan alfa mengalami kenaikan 1,21% menjadi 8,53% dan keterangan dinas luar mengalami penurunan 3,32% menjadi 5,13% dan dengan keterlambatan datang mengalami kenaikan 2,69% menjadi 19,24% dan tingkat cepat pulang mengalami penurunan 1,8% menjadi 20,52% . Tahun 2013 jumlah kehadiran mengalami penurunan kembali dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 8,04% sehingga persentase kehadiran menjadi 67,23% dan ketidakhadiran sebesar 16,73% dengan rincian ketidakhadiran dengan keterangan sakit mengalami kenaikan dengan presentase kenaikan 3,99% menjadi 9,03% dengan keterangan ijin mengalami penurunan dari 6,03% menjadi 5,40% dan keterangan alfa mengalami kenaikan 2,22% menjadi 10,75% dan dinas luar mengalami kenaikan dari tahun 2012 berada pada angka 5,13% menjadi 7,14% pada tahun 2013, dan keterlambatan masuk mengalami penurunan sebesar 2,51% dari sebelumnya 19,24% menjadi 16,73 dan cepat pulang mengalami kenaikan dari 20,52% menjadi 21,57% . Serta pada tahun 2014 jumlah kehadiran meningkat

**Yuanita Sari, 2015**

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebesar 2,13% dari tahun sebelumnya menjadi 69,36% dan jumlah ketidakhadiran menurun menjadi 30,63% dengan rincian sakit menurun cukup signifikan sebesar 5,64% menjadi 3,39%, ijin mengalami kenaikan 3,73% menjadi 9,13%, alfa mengalami penurunan 0,72% dari 10,75% menjadi 10,03 dan dinas luar mengalami kenaikan 0,94% dari 7,14% menjadi 8,08% dan yang terlambat masuk mengalami kenaikan sebesar 2,53% dari tahun sebelumnya dan cepat pulang menurun 2,43% menjadi 19,14 dari yang sebelumnya berada di angka 21,57%.

Sehingga, berdasarkan analisis data kehadiran tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun 2012 yaitu sebanyak 75,27% sedangkan data kehadiran pegawai paling rendah berada pada tahun 2013 yaitu hanya 67,23%, dan dengan keterangan sakit presentase yang paling tinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 9,03%, lalu dengan keterangan ijin yang tertinggi pada tahun 2014 yaitu sebesar 9,13%, lalu keterangan alfa atau tanpa keterangan yang tertinggi pada tahun 2013 yaitu 10,75%, presentase terbesar terjadi pada tahun 2014 yaitu 19,26% dan cepat pulang yang paling besar presentasinya pada tahun 2010 yaitu 23,67%. Mencermati masih belum optimalnya motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi yang ditunjukkan oleh tingkat absensi yang masih belum mencapai tingkat 100%, memberi indikasi bahwa ada masalah yang terjadi yang berkaitan dengan motivasi pegawai. Berkaitan dengan itu, sudah selayaknya dicari faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja, sehingga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi dapat dikelola dengan baik.

Memperhatikan seluruh uraian di atas, terlihat bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sedang dihadapkan pada permasalahan mengenai belum optimalnya tingkat motivasi kerja pegawai yang tercermin dari data capaian teget kerja dan data ketidakhadiran pegawai.

**Yuanita Sari, 2015**

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kondisi seperti ini tentu tidak boleh dibiarkan terus terjadi, karena Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi merupakan unit kerja publik pemerintah dan bertanggung jawab memberikan Pelayanan Kependidikan Berkualitas dalam Membangun Sumber Daya Manusia Yang Bertakwa, Cerdas, Kompetitif, dan Berakhlak Mulia. Bila dibiarkan terus terjadi akan berakibat buruk terhadap layanan yang diberikan kepada stake holder baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu perlu adanya pemecahan masalah yang komprehensif dengan melakukan pengkajian maupun penelitian terhadap berbagai faktor yang menjadi sumber penyebab terhadap masalah tersebut.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah tentang motivasi kerja pegawai. Konsep motivasi merupakan ranah kajian dari ilmu psikologi yang kemudian dimanfaatkan dan diadopsi oleh ilmu-ilmu lain seperti ilmu perilaku organisasi maupun manajemen sumber daya manusia.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Inti dari kajian penelitian ini adalah mengenai motivasi pegawai. Fenomena motivasi pegawai bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya faktor yang berasal dari luar individu yaitu faktor ekstern yang meliputi gaji, kebijakan pimpinan, hubungan antar karyawan dan kondisi kerja.

Dalam wawancara pra penelitian yang dilakukan peneliti, peneliti memilih yang menjadi fokus kajian yaitu pada faktor kondisi kerja, karena setelah mendapatkan informasi sewaktu penulis melakukan wawancara dengan Bapak Fauzie pegawai pada bagian kepegawaian, dari berbagai unsur yang mempengaruhi motivasi seperti upah atau gaji, kebijakan pimpinan dan hubungan antar karyawan tidak terlalu berpengaruh karena kondisi tersebut dapat dikatakan baik baik saja,

Yuanita Sari, 2015

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang penulis lihat dari kondisi yang ada ternyata faktor yang paling mendominasi yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai adalah faktor kondisi kerja yang dapat dikelompokkan menjadi kondisi kerja fisik dan non fisik yang menjadi fokus dari faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi kerja fisik yang salah satunya adalah tata ruang kantor, karena dianggap faktor yang paling besar pengaruhnya terkait dengan motivasi pegawai karena tata ruang kantor yang kurang baik. Sesuai dengan fenomena yang penulis temukan dan melakukan wawancara dengan Bapak Mulyono pada selaku Sekretaris di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi pada tanggal 24 Februari 2015 mengatakan bahwa tidak ada pengaturan khusus yang dijadikan pedoman untuk menata tata ruang kantor, akibatnya pegawai terpaksa menerima kondisi tata ruang yang dirasakan memang kurang nyaman.

Penataan tata ruang kantor yang kurang tertata dengan baik akan menyebabkan pegawai sulit berkonsentrasi dan kurangnya gairah atau motivasi dalam bekerja. Menurut Jalaludin Sayuti (2011. hlm. 4) Suatu ruangan kantor dapat dikatakan baik apabila telah mampu memberikan kesan aman dan nyaman bagi pegawai pada saat bekerja. Ruangan kerja yang tertata rapi, bersih, tenang, sirkulasi udara yang lancar, serta pencahayaan yang sesuai akan memberikan kesan aman dan nyaman, sehingga kondisi tersebut dapat membangkitkan semangat dan motivasi dalam bekerja, dalam hal ini tidak penulis temukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Hal tersebut didukung oleh bukti temuan yang penulis lakukan di lapangan, bahwa salah satu faktor yang membuat kurangnya motivasi pegawai di dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi yaitu faktor tata ruang kantor yang kurang tertata dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari gambar tata ruang kantor di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, yaitu sebagai berikut :

**Yuanita Sari, 2015**

***PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(A)

(B)

**Gambar 1.1**  
**Perbandingan Antara Tata Ruang Kantor yang Baik (A) dan Tata Ruang Kantor yang Terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi (B)**

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor yang terdapat di lapangan masih sangat jauh dengan standar tata ruang kantor yang



seharusnya. Menurut Peraturan Menteri

Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011 tentang Standar Sarana Dan Prasarana Kantor, tata Ruang kantor memiliki standar tempat dalam melaksanakan pekerjaan, dengan memperhatikan ukuran luas dan alat-alat perlengkapannya disesuaikan dengan kebutuhannya serta memenuhi persyaratan estetika, sedangkan yang terjadi di lapangan masih jauh dari harapan pegawai yang mengharapkan tata ruang kantor yang dapat membuat mereka nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi, diduga faktor kondisi fisik (tata ruang) yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Seperti apa yang dikemukakan oleh

Yuanita Sari, 2015

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

teori Herzberg menyatakan bahwa jika kondisi pekerjaan tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka seorang pegawai akan cenderung tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan menunjukkan kinerja yang buruk. Jika hal tersebut terus dibiarkan terjadi maka akan terjadi adanya kejenuhan pegawai dalam bekerja bahkan jika keadaan tata ruang kantor yang sangat buruk dapat menyebabkan pegawai menjadi stress sehingga tidak terdapat motivasi sama sekali dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, akhirnya penulis membatasi permasalahan dan tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keterkaitan tata ruang kantor dengan motivasi pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Sukabumi, yang kemudian diangkat dalam judul **“Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Motivasi Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi”** . Adapun rumusan umum yang diturunkan dari judul di atas adalah apakah terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi. Rumusan secara rincinya dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum mengenai kualitas tata ruang kantor di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi ?
2. Bagaimana gambaran umum mengenai tingkat motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi?
3. Adakah pengaruh tata ruang kantor terhadap tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas penelitian ini bertujuan untuk:

Yuanita Sari, 2015

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA SUKABUMI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Mengetahui gambaran mengenai kualitas tata ruang kantor di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.
2. Mengetahui gambaran mengenai tingkat motivasi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.
3. Mengetahui adakah pengaruh tata ruang kantor terhadap tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi.

#### **1.4 Manfaat/ Signifikansi Penelitian**

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas tercapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **1. Kegunaan teoritis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan menambahkan wacana keilmuan manajemen kantor dan mengokohkan teori-teori yang telah ada. Serta dapat dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai ilmu khususnya yang terkait dengan tata ruang kantor dan motivasi pegawai.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Lembaga Dinas Pendidikan Kota Sukabumi sebagai masukan bagi pihak organisasi untuk dijadikan bahan informasi dalam rangka menata organisasi yang lebih baik pada masa-masa yang akan datang khususnya terkait dengan masalah tata ruang kantor dan juga motivasi kerja pegawai.