

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Setiap lembaga atau organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja lembaga atau organisasi. Dalam menjalankan kegiatannya, setiap lembaga/organisasi harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam tubuh organisasinya. Selain itu, harus pula memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar lembaga/organisasi atau lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar para pegawai.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mampu memberikan hal positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu lembaga/organisasi dan perlu mendapatkan perhatian yang serius dalam efektivitas kinerjanya. Membahas mengenai efektivitas kinerja pegawai suatu lembaga dapat dikatakan tidak terlepas dari keterkaitannya dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu para pegawai dalam suatu lembaga/organisasi. Pada jaman sekarang lingkungan kerja mengalami perubahan yang cukup cepat, perubahan yang begitu ketat, dan menuntut suatu lembaga/organisasi untuk berpikir strategis, mampu menerjemahkan inputnya menjadi strategi yang efektif, serta mampu mengembangkan alasan

yang diperlukan untuk meletakkan landasan bagi pelaksanaan strateginya. Hal ini sangat dibutuhkan untuk mempertahankan kelangsungan dan eksistensi lembaga/organisasi yang bersangkutan.

Oliver Sheldon (dalam Sutarto, 1991, hlm.22), organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan saluran yang terbaik untuk pemakaian efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia. Dalam konsep ini menunjukkan bahwa keberadaan manusia sebagai makhluk sosial dan sebagai kelompok membutuhkan kerjasama antar individu dalam mencapai suatu tujuan lembaga/organisasi. Dengan adanya kesadaran pada setiap individu lalu disalurkan pada lembaga/organisasi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu berkomitmen dalam melaksanakan kinerja agar tercapai tujuan baik organisasi maupun pribadi. Hal ini tentu sangat membantu setiap capaian organisasi dalam berbagai hal dan mampu bersaing dengan dengan lembaga/organisasi lain meskipun berbagai kendala menghampiri jika dengan adanya kerjasama atau hubungan yang baik pada setiap individu tentu akan membuat lembaga/organisasi tetap konsisten pada bidangnya.

Kebutuhan akan situasi lingkungan kerja yang kondusif serta dapat menunjang efektivitas kinerja pegawai pada suatu lembaga/organisasi sangat dibutuhkan. Menurut Jhon D. Millet (dalam Sutarto, 1991, hlm.23), organisasi adalah orang-orang yang berkerja sama dan dengan demikian mengandung ciri-ciri dari hubungan-hubungan manusia yang timbul dalam aktifitas kelompok. Konsep ini menyatakan bahwa situasi lingkungan kerja dalam organisasi ditentukan oleh pola dan perilaku kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Sehingga kinerja merupakan sesuatu yang dapat direncanakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia atau kemampuan para pegawai yang sesuai dengan bidangnya.

Setiap organisasi/lembaga memiliki strategi tersendiri dalam mencapai tujuannya, hal ini memerlukan peranan penting pada setiap pegawainya. Sebagai lembaga/organisasi tentu ingin tetap dan mampu bersaing dengan

organisasi lainnya. Setiap organisasi memiliki karakter yang berbeda, begitupula pada setiap individu yang ada memiliki karakter yang berbeda pula. Karakter kerja yang baik merupakan hal penting dalam menjaga keberadaan suatu lembaga/organisasi. Organisasi harus mampu menempatkan karakter kerja yang baik pada setiap individu dan di dukung oleh lingkungan kerja yang kondusif sehingga hal ini bisa menjadi prioritas utama dalam mengelola organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan terhadap suatu organisasi, selain lingkungan kerja ada juga faktor lain yaitu karakteristik pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik tentu perlu memprioritaskan karakteristik kerja yang baik juga, salah satunya yaitu karakteristik individu karena setiap pekerjaan dapat dipengaruhi oleh setiap individu pegawai.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai pada lembaga-lembaga seperti ini harus menjadi prioritas perhatian para pengelola lembaga yang bersangkutan, yang salah satunya dilakukan dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta adanya karakteristik individu yang baik pada setiap para pegawainya.

Sama halnya dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, sebagai lembaga publik yang melayani kepentingan pendidikan. Pola kinerja pegawai pada lembaga ini harus mampu melayani kepentingan pendidikan masyarakat secara cermat, cepat dan tepat. Hal ini selaras dengan visi lembaga tersebut, yakni “Terwujudnya tata kelola layanan pendidikan yang bermutu dan akuntabel dalam membentuk Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter, Berprestasi, Dan Berdaya Saing”. Untuk mewujudkan visi tersebut dibutuhkan misi, misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan yaitu, *Pertama* meningkatkan mutu tata kelola layanan pendidikan kepada masyarakat dalam bidang pendidikan formal, informal dan non-formal. *Kedua* memperluas akses layanan Pendidikan kepada masyarakat melalui pengembangan PAUD, pendidikan formal dan non-formal, serta perintisan Wajib Belajar 12 Tahun. *Ketiga* meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran dengan mengefektifkan implementasi Standar Nasional

Pendidikan. *Keempat* mengembangkan pendidikan karakter dalam proses pendidikan dan pembelajaran. *Kelima* meningkatkan profesionalisme tenaga pendidikan dan kependidikan, meningkatkan akuntabilitas lembaga pendidikan secara transparan dan demokratis. *Keenam* menyelenggarakan kegiatan kepemudaan dan keolahragaan yang efektif dan bermutu melalui *event-event* yang dapat menumbuhkan motivasi dan prestasi. *Ketujuh* meningkatkan kapasitas kelembagaan pendidikan menuju kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing. *Kedelapan* meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan. Visi dan misi tersebut dapat membantu lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan untuk mendorong peningkatan pemberdayaan masyarakat dan sumber daya manusia yang ada didalamnya sehingga berdampak positif pada efektivitas kinerja di lembaga tersebut.

Lingkungan kerja dan karakteristik individu yang baik sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, meski secara teoritis dua faktor ini bukanlah yang menjadi utama dalam pengembangan sumber daya manusia, masih banyak faktor lain yang dapat mendukung peningkatan efektivitas kerja, seperti kemampuan pegawai itu sendiri, kompensasi, peran pimpinan, pengalaman kerja, motivasi, diklat, iklim organisasi, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dan kebijakan dalam pendidikan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan tentu perlu mengembangkan atau bahkan mempertahankan segala aspek yang dinilai baik dalam organisasinya. Untuk mengetahui sejauh mana faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada organisasinya. Dan yang diteliti oleh penulis salah satunya adalah dengan menganalisa seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai

JABATAN STRUKTURAL		
Jumlah Pegawai	Nilai	Kategori
12	425 – 464	Sangat Baik
7	374 – 415	Baik
JABATAN ADMINISTRASI		
Jumlah Pegawai	Nilai	Kategori
10	422 – 437	Sangat Baik
68	335 – 419	Baik
1	304	Cukup Baik
JABATAN FUNGSIONAL		
Jumlah Pegawai	Nilai	Kategori
15	421 – 462	Sangat Baik
9	411 – 419	Baik

Sumber : Diolah dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kuningan, 2016

Pada tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai menunjukkan angka atau hasil yang baik, tidak ada kekurangan atau suatu masalah yang cukup signifikan. Akan tetapi, kenyataan yang ada terkadang berbanding terbalik dengan harapan. Karena, penilaian yang baik belum tentu memberikan pelayanan yang baik juga. Dengan jumlah pegawai sebanyak 110 orang seharusnya menjadi suatu jaminan bahwa akan tercipta layanan yang sangat baik kepada masyarakat khususnya dalam bidang pendidikan. Akan tetapi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan justru sebaliknya, dimana pelayanan yang dirasakan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan memiliki tanggung jawab terhadap bidang pendidikan, dinas harus mampu memberikan yang terbaik dalam pelayanan kepada berbagai pihak dengan meningkatkan efektivitas kinerja setiap pegawainya melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan karakteristik individu yang baik dalam bekerja.

Revi Pebriyanto, 2017

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KUNINGAN

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

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan karakteristik individu yang baik dalam bekerja, serta efektivitas kinerja merupakan fokus kajian yang ingin digali lebih lanjut dalam penelitian ini. Karena sebagai lembaga yang bergerak didalam bidang pendidikan tentu ingin memberikan pelayanan yang terbaik. Apakah itu dalam efektivitas kinerja yang dapat meningkatkan kondusifitas lingkungan kerjanya, atau apakah efektivitas kinerja juga dapat berpengaruh terhadap karakteristik individu setiap pegawainya. Hal seperti inilah yang menjadi perhatian penulis untuk mencoba menganalisis serta mengetahui pengaruh secara lebih mendalam mengenai lingkungan kerja dan karakteristik individu pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan terhadap efektivitas kinerja pegawainya.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka pengkajian terkait dengan kesiapan penyelenggaraan aspek manajemen pendidikan di daerah perlu dilakukan. Konsep otonomi ini oleh Greenberg dan Baron (2003, hlm. 585) dipandang sebagai suatu tindakan desentralisasi yang dilakukan oleh organisasi atau departemen yang lebih tinggi, dalam artian merupakan proses pendelegasian atau pelimpahan kekuasaan dari pimpinan atau atasan ke tingkat bawahan dalam organisasi. Dalam bidang pendidikan, konsep tersebut diartikan sebagai upaya pelimpahan wewenang penyelenggaraan pendidikan kepada daerah, dari Departemen Pendidikan Nasional ke pemerintah-pemerintah daerah, baik provinsi, kota, maupun kabupaten.

Dengan adanya pelimpahan kerja tersebut tentu setiap lembaga/organisasi Dinas perlu menuntut setiap pegawainya agar memiliki kinerja yang organisasi yang efektif. Berkaitan dengan konsep efektivitas kinerja, efektivitas dalam hal ini didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mengandung suatu efek atau akibat yang dikehendaki ketika seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendaknya, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat, kalau mempunyai maksud sebagaimana dikehendaknya. (Saputra, 2001, hlm. 13).

Setelah melakukan studi pendahuluan faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan faktor yang dapat berpengaruh dan dominan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Meskipun pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi, tapi berdasarkan studi pendahuluan dan pertimbangan penulis mengambil kedua faktor tersebut untuk dijadikan penelitian yang sesuai dengan keadaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Faktor ini merupakan sebagian faktor yang berpengaruh atau bahkan bisa menjadi faktor yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap setiap pegawai bahkan berpengaruh terhadap organisasi/lembaga secara utuh. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap keadaan yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan karena merupakan salah satu faktor yang terlihat dan dapat dirasakan baik oleh pegawai maupun oleh masyarakat yang merasakan pelayanan pendidikan. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo dalam Mustapa, 2002, hlm. 23), serta segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, sehingga sangat dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, karakteristik individu merupakan faktor yang turut menentukan efektivitas kinerja pegawai, dalam hal ini, Menurut James (2004, hlm. 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan lembaga, sebarapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu lembaga tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Pada pemahaman mengenai keseluruhan uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas kinerja suatu lembaga/organisasi sangat dominan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bertugas, serta penerapan karakteristik individu yang baik pada setiap para pegawai yang tentunya menjadi alat ukur untuk menerapkan kinerja yang baik melalui lingkungan kerja dan karakteristik individu yang baik.

Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan masih ada beberapa kelemahan terutama dalam efektivitas kinerja pegawai, tentu kelemahan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007, hlm. 21) “semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya”. Lingkungan kerja bagi pegawai mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi sebuah organisasi swasta maupun publik. Lingkungan kerja yang mempengaruhi para pegawai ini baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentunya akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktifitas kerja para pegawai dan secara tidak langsung juga dapat menurunkan produktifitas organisasi. Penyesuaian diri antar pegawai, kepuasan kerja, kemampuan memberikan kontribusi positif terhadap lembaga/organisasi sangat dibutuhkan dalam peningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai hal yang masih dianggap lemah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan merupakan dampak dari lingkungan kerja yang kurang kondusif serta karakteristik individu yang dibawa oleh setiap pegawai yang jelas berbeda-beda. Berbagai permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan ini menjadi dasar pemikiran serta ketertarikan penulis untuk mengkaji dan mengetahui serta menganalisa keterkaitan pengaruh antara lingkungan kerja dan karakteristik individu dengan efektivitas kinerja.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah yang muncul dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- a. Bagaimana efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan?
- b. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan?
- c. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan?
- d. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini mencakup tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu:

1. Tujuan umum

Secara umum, tujuan penelitian ini diarahkan untuk memperoleh gambaran dan menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

2. Tujuan Khusus

Menganalisis mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu dan efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

- a. Menganalisis mengenai efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.
- b. Menganalisis mengenai lingkungan kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.
- c. Menganalisis mengenai karakteristik individu pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

D. MANFAAT/ SIGNIFIKANSI PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian yaitu:

1. Manfaat Teoritik

Manfaat teoritik dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, karakteristik individu dan efektivitas kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis dengan dilakukannya penelitian ini baik bagi para peneliti dan dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Peneliti

Memberikan informasi untuk selanjutnya dapat dikaji atau diteliti kembali mengenai pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu terhadap efektivitas kinerja pegawai.

b. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan

Hasil penelitian diharapkan menjadi informasi bagi dinas dalam upaya melakukan perbaikan dan peningkatan efektivitas kinerja pegawai melalui faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu. Dan menjadikan sebagai informasi untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan dalam kemajuan pelayanan pendidikan.

E. STRUKTUR ORGANISASI TESIS

1. Bab I Pendahuluan, bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan struktur organisasi tesis/ sistematika penulisan.
2. Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian. Bab ini berisikan tentang kajian pustaka sebagai landasan teoritik dari penelitian, kerangka pemikiran yang merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel penelitian, hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

3. Bab III Metode Penelitian. Bab ini berisikan penjabaran rinci mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, yaitu mengenai lokasi dan subjek penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, serta tehnik pengumpulan data dan analisis data.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menguraikan tentang hasil dari penelitian yaitu data dan pembahasan data yang telah diteliti.
5. Bab V Kesimpulan dan Saran. Bab ini menjelaskan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian berupa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran atau rekomendasi yang ditujukan kepada pihak yang terkait dalam penelitian.