

BAB I

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting bagi kehidupan. Hal ini dikarenakan setiap manusia mempunyai hak untuk mengembangkan pendidikannya. Pendidikan sendiri mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri setiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Maju mundurnya pendidikan tidak terlepas dari kerja keras sebuah instansi pemerintahan yang dalam hal ini ialah dinas pendidikan .

Dinas pendidikan merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah, dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas pendidikan mempunyai tugas melaksanakan unsur pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan perpustakaan. pendidikan mempunyai tugas penting yang harus dilaksanakan seefisien dan seefektif mungkin untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia atau dalam hal ini pegawai yang berkompeten karena hidup matinya suatu instansi pemerintah semata mata tergantung pada manusia.

Salah satu instansi dinas pendidikan daerah adalah Dinas pendidikan Kabupaten Cirebon. Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon (<http://disdik.cirebonkab.go.id/>) mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan;
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan;
3. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas di bidang pendidikan;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sejalan dengan tugas pokok dinas pendidikan Kabupaten Cirebon, maka untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban, maka perlu peran serta didalamnya agar tujuan instansi pemerintahan ini tercapai. Maka dari itu, perlunya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin.

Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Akan tetapi saat ini, kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon belum dapat dikatakan optimal.

Peneliti melakukan observasi terkait semangat kerja pegawai. Hasil dari observasi tersebut adalah bahwa semangat kerja pegawai belum optimal, dan terindikasi adanya penurunan semangat kerja sebagaimana yang di ungkapkan tohardi (2010, hlm. 432) indikasi penurunan semangat kerja : a) turun/rendahnya produktivitas b) tingkat absensi yang tinggi c) *labor turnover* d) tingkat kerusakan yang tinggi e) kegelisahan dimana-mana f) tuntutan sering kali terjadi g) pemogokan. Sedangkan beberapa fenomena yang terjadi pada dinas pendidikan Kabupaten Cirebon ialah, bahwa masih adanya pegawai yang belum mentaati aturan seperti, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan produktivitas kerja yang tidak mencapai target.

Permasalahan diatas dapat terjadi karena para pegawai jenuh dalam pekerjaannya, lingkungan kerja yang kurang kondusif serta insentif yang terlambat dibagikan membuat pegawai kurang semangat kerja atau dapat juga di sebabkan oleh faktor lain di luar itu. Seperti yang di ungkapkan Nawawi (2011, hlm. 115) beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja : a) minat seseorang terhadap pekerjaan, b) faktor gaji atau upah, c) status sosial pekerjaan, d) suasana kerja, dan e) tujuan pekerjaan.

Tabel 1. 1
Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon Golongan III
Periode Januari – Juni 2016

No	Bulan	Kehadiran	Jumlah Absensi
1	Januari	77,8 %	22,2 %
2	Februari	79 %	21 %
3	Maret	75 %	25,1 %
4	April	76,3 %	23,7 %
5	Mei	73,7 %	26,3 %
6	Juni	75,2 %	24,8 %

Sumber : Rekap Absensi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon (data diolah).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran pegawai selama 6 bulan tidak pernah 100% penuh. Jumlah absensi terendah terdapat pada bulan Februari dengan presentasi sebanyak 21%, sedangkan jumlah absensi terbanyak terdapat pada bulan Mei yaitu sebesar 26,3%. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti cuti, sakit, maupun absen tanpa keterangan yang jelas. Absensi tanpa adanya keterangan ini juga bisa disebabkan oleh rendahnya semangat pekerja sehingga menggunakan berbagai alasan untuk tidak bekerja.

Tabel 1. 2
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon
Periode Januari-Juni 2016

Kriteria Skor Penilaian	Nilai SKP											
	JANUARI		FEBRUARI		MARET		APRIL		MEI		JUNI	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
0-55	11	8,2	8	6	8	6	7	5,2	10	7,5	8	6
56-65	3	2,2	9	6,7	5	3,7	7	5,2	4	3	9	6,7
66-75	35	26,1	39	29,1	37	27,6	49	36,6	36	26,9	42	31,3
76-85	70	52,2	72	53,7	75	56	69	51,5	77	57,5	69	51,5
86-100	15	11,2	6	4,5	9	6,7	2	1,5	7	5,2	6	4,5
Jumlah Pegawai	134	100	134	100	134	100	134	100	134	100	134	100

Sumber: Rekap Sasaran Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon (data diolah)

Tabel 1.2 menunjukkan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan selama 6 bulan. Berdasarkan tabel diatas masih terdapat beberapa pegawai yang nilai kinerjanya di bawah 50 dari rentang penilaian 100. Skor penilaian tertinggi terdapat pada bulan Januari sebanyak 11.2% atau 15 pegawai, sedangkan skor penilaian terendah terjadi pada bulan yang sama yaitu Januari dengan presentase 8.2% atau sebanyak 11 orang pegawai. Nilai terbanyak yang didapat oleh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon terdapat pada rentang penilaian 76-85 pada setiap bulannya.

Berdasarkan tabel sasaran kinerja pegawai di atas dapat dilihat masih adanya beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal atau masih kurang. Naik turunnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ini dapat berdampak kurang baik bagi organisasi, hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti yang diungkapkan (Mangkunegara, 2010:15) mengenai kinerja pegawai, dimana kinerja dapat dilihat dari faktor internal (disposisional) yaitu berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Dan faktor eksternal yaitu berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dan insentif, berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara langsung dengan kepala sub bagian umum menyimpulkan bahwa keadaan ruang kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon belum kondusif terlihat dari adanya meja staf yang berdekatan, peletakan dokumen yang masih kurang tertata dengan baik dan tata ruang yang kurang rapih sehingga dapat dikatakan situasinya kurang nyaman. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti 2009, hlm. 12). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013, hlm. 355) dikatakan bahwa lingkungan kerja yang terjadi di kantor imigrasi kelas 1 Kota Samarinda, memiliki pengaruh positif untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Begitupula dalam penelitian yang dilakukan oleh Yasin dan Nugraha (2015, hlm. 20) dikemukakan kesimpulan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota palu. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Permasalahan lain yang muncul yakni pemberian insentif yang sering mengalami keterlambatan, hal ini dikarenakan para pegawai yang terkadang mengalami keterlambatan dalam mengerjakan tugas-tugas yang di bebarkannya, dikarenakan jumlah tugas yang banyak dan jumlah SDM (Sumber Daya Manusia)

yang minim. Menurut Sofyandi (2008, hlm. 159) menyatakan bahwa “Insentif merupakan satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”. Melalui insentif karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga prestasi kerjanya juga meningkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kasmawati (2013, hlm. 141) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara pemberian insentif dengan semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif kepada pegawai akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Melihat permasalahan yang telah dijabarkan di atas, kondisi seperti ini tentu kurang baik apabila tidak dilakukan perubahan. Untuk memecahkan masalah tersebut, perlu diperhatikan tata ruang, insentif pegawai serta lingkungan kerja. Dengan tata ruang yang rapih dan tertata, insentif yang dibagi secara teratur serta lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat semangat kerja pegawai meningkat. Jika semangat kerja pegawai meningkat maka meningkat pula hasil kerja yang dihasilkan. Maka berdasarkan pada uraian dan latar belakang tersebut penelitian ini berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Golongan III pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon”

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Inti dari Kajian penelitian ini adalah mengenai semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. Dalam uraian sebelumnya, yang mengatakan bahwa masih kurangnya semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon maka perlu beberapa pendekatan tertentu untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya, mengingat pentingnya peranan dari semangat kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan semangat kerja pegawai, diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, budaya kerja, kepemimpinan, pengawasan pimpinan, komunikasi, kompensasi, insentif yang diterima

pegawai dan yang tak kalah penting adalah faktor internal dalam diri pegawai seperti kompetensi pegawai dan semangat kerja yang dimiliki pegawai.

Sebagaimana layaknya suatu instansi, Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peranan penting guna stabilitas instansi, dimana insentif, lingkungan kerja menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi semangat kerja setiap pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat insentif pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ?
2. Bagaimana gambaran kondisi lingkungan kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ?
3. Bagaimana gambaran tingkat semangat kerja pegawai pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ?
4. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ?
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ?
6. Seberapa besar pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon ?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh wawasan pengetahuan tentang insentif, lingkungan kerja dan semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon, serta menganalisis keterkaitan antara ketiga variabel tersebut.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran tingkat insentif pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
2. Memberikan gambaran kondisi lingkungan kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
3. Memberikan gambaran tingkat semangat kerja pegawai pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai golongan III di Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon.

1.4. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Menelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu, baik dalam teori maupun praktek.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana kependidikan di Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Selain itu penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti sebagai buah karya ilmiah.

- b. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon

Hasil ini diharapkan dapat memberikan masukan saran bagi instansi khususnya di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai.

c. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pustaka bagi mahasiswa UPI khususnya Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.