

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi adalah tempat kerja sama formal dari sekelompok orang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam organisasi terdapat tujuan tertentu yang ingin dicapai. Agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien maka diperlukan adanya manajemen di mana manusia atau tenaga kerja sebagai sumber daya sangat penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut dengan pegawai.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dan serasi dengan para pegawai dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Ini artinya organisasi harus memperbaiki kinerja organisasinya melalui perbaikan kinerja pegawainya. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Buller yang diadaptasi oleh Hasibuan (2008:31) mengatakan bahwa “kesuksesan organisasi dapat dilihat melalui *partnership* atau hubungan yang baik antara sumber daya manusia dan perencanaan strategis yang dilakukan oleh organisasi”. Berdasarkan pernyataan tersebut telah jelas bahwa

motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2008 : 93) “motivasi adalah sesuatu yang menunjukkan dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul bila kebutuhan terpenuhi. Siagian (2004:138) berpendapat bahwa

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian tersebut ada tiga kata kunci yang terdapat dalam motivasi kerja, kata kunci tersebut adalah dorongan, pemenuhan kebutuhan dan pencapaian tujuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi integrasi antara perencanaan strategis dan sumber daya manusia dalam organisasi yang salah satunya adalah lingkungan (*environment*). Menurut Helleage dan Slocum yang diadaptasi oleh Sujak (1990:249) mengklarifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi. Faktor tersebut yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan lingkungan kerja atau organisasi. Sependapat dengan Helleage dan Slocum, Porter dan Miles yang diadaptasi oleh Wahjosumidjo, (1992: 193) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: ciri-ciri pribadi seseorang, tingkat dan jenis pekerjaan dan . lingkungan kerja”. Ciri-ciri pribadi seseorang merupakan karakteristik atau watak seseorang yang berbeda dengan yang lainnya, tingkat dan jenis pekerjaan adalah kesesuaian pekerjaan dengan bakat, minat, bakat dan

Sigit Mugiawan, 2012

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

potensi, kecerdasan seseorang, lingkungan kerja merupakan kondisi ruang kerja yang dapat memberikan rasa puas sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik

Terkait dengan berbagai pemuasan kebutuhan manusia. Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hierarki (*hierarchy of needs*) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau prestise, kebutuhan akan aktualisasi diri. Menurut Herzberg yang diadaptasi oleh Nawawi (1997:354) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*), dan Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factors*). Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*) meliputi faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Sedangkan kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*) meliputi kompensasi, hubungan kerja antar pegawai, supervisi, kondisi lingkungan kerja, kebijakan lembaga, dan proses administrasi.

Siagian (2004 : 107) berpendapat bahwa menurut teori Herberg faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan lembaga, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan status keamanan.

Sigit Mugiawan, 2012

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai maka motivasi kerja menjadi tinggi, dengan memberikan motivator atau sesuatu yang dapat memotivasi berupa pemberian kesempatan pegawai untuk berprestasi, memberikan pegawai pengakuan atau penghargaan sebagai bentuk rasa hormat lembaga, memberikan pegawai pekerjaan yang menarik, memberikan pegawai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta menduduki jabatan struktural. Selain memberikan motivator, untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja juga dengan memenuhi kebutuhan akan kesehatan lingkungan kerja dengan cara memberikan pegawai kompensasi yang layak, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, memberikan pembinaan kepada setiap pegawai agar lebih profesional dalam bekerja, menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman, membuat kebijakan lembaga yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja, menciptakan proses administrasi yang tidak menyulitkan pegawai dalam bekerja

Seluruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mengarah pada kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dalam arti kondisi ruang kerja yang menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai saat bekerja. Dengan diartikan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh memadai atau tidaknya kualitas kehidupan kerja. Dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik ada beberapa aspek yang harus diperhatikan. Cascio yang alih bahasakan oleh Aljuhri (2012:30) menyatakan bahwa

Terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas

Sigit Mugiawan, 2012

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karier, kompensasi yang adil dan lain-lain.”

Berdasarkan kutipan di atas terdapat aspek kualitas kehidupan kerja yang meliputi komunikasi yang lancar dan terbuka, penanganan dan penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan cepat dan tepat, pemberian kesempatan pegawai untuk maju dan berkembang, pemberian kesempatan pegawai untuk berpartisipasi, pembinaan perasaan bangga akan pekerjaannya dan tempat kerja kepada pegawai, pemberian kompensasi yang layak, penciptaan rasa aman saat bekerja, pemberian jaminan atas kelangsungan pekerjaannya, dan memberikan pelayanan perawatan kesehatan.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, menerangkan bahwa pemerintah daerah dituntut untuk mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya daerahnya secara optimal. Peningkatan kemampuan daerah dalam mengelola sumber daya dimaksud merupakan suatu hal yang krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja yang didasari oleh tingginya motivasi kerja pegawai. Mengingat pentingnya menciptakan motivasi dalam sebuah organisasi agar anggota bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien, instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan merupakan suatu lembaga yang berperan penting untuk membangun tingginya motivasi kerja pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas sehingga menciptakan bangsa dengan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara maju lainnya.

Sigit Mugiawan, 2012

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang disingkat Disdikpora merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan. Sesuai dengan kajian disiplin ilmu Jurusan Administrasi Pendidikan, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga bertugas mengurus administrasi pendidikan di pemerintahan daerah kabupaten/kota maupun pemerintah daerah provinsi. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi memiliki visi “Terselenggaranya Layanan Pendidikan yang Merata dan Berkualitas Melalui Profesionalisme Tata Kelola Menuju Masyarakat Cimahi Berakhlak Mulia, Cerdas dan Mandiri” dan memiliki misi :

1. Meningkatkan akses dan kemudahan memperoleh layanan pendidikan bagi masyarakat;
2. Meningkatkan kualitas layanan pendidikan;
3. Mengoptimalkan peran dan fungsi kelembagaan dalam layanan pendidikan.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi terdiri dari 4 bidang, di antaranya Bidang Pendidikan Dasar, Bidang Pendidikan Menengah, Bidang Pendidikan Non Formal dan Informal, Bidang Pemuda dan Olahraga. Pendidikan Dasar merupakan jenjang awal tahun pertama masa sekolah anak-anak selama 9 tahun. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IV Bagian Kedua Pasal 17 menjelaskan pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah dalam bentuk berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.. Di perlukan terciptanya motivasi kerja pegawai yang tinggi untuk mengelola

administrasi dengan baik di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi dapat disimpulkan bahwa secara umum motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi tergolong tinggi, ini terlihat dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan lembaga sebagai bentuk disiplin, kemauan dan gairah pegawai untuk bekerja, kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan juga dapat mengatasi persoalan dengan baik, kesediaan pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan tidak meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, kemampuan berpikir pegawai untuk meraih hasil-hasil yang variatif dan baru, serta memungkinkan untuk diaplikasikan, kesetiaan pegawai terhadap sesuatu dengan rasa cinta. Semuanya dikarenakan terpenuhinya kebutuhan pegawai, yang meliputi kebutuhan akan prestasi kerja, (*achievement*), kebutuhan akan pengakuan/penghargaan kepada pegawai, kebutuhan akan kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, kebutuhan akan pekerjaan itu sendiri, kebutuhan akan kompensasi yang layak, kebutuhan akan hubungan antar pegawai yang harmonis, kebutuhan akan supervisi, kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja yang baik, kebutuhan akan kebijakan lembaga yang membantu permasalahan yang terjadi, dan kebutuhan akan proses administrasi yang mudah.

Kualitas kehidupan kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi sudah memadai, ini terlihat dari komunikasi

yang terjalin secara lancar dalam menyampaikan informasi, pembinaan dan proses administrasi. Pegawai mendapatkan pembinaan dalam penanganan permasalahan yang timbul dan diselesaikan dengan cepat dan tepat. Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karier, promosi jabatan, dan pendidikan & pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pegawai juga dilibatkan untuk berpartisipasi dalam kegiatan lembaga, serta aktif dalam tim kerja. Pegawai memiliki rasa bangga akan pekerjaan dan lembaga tempat bekerja. Pegawai mendapatkan gaji, insentif, dan tunjangan yang layak dengan tepat waktu. Sarana dan prasarana yang disediakan membantu pegawai dalam mengerjakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan. Pegawai juga merasa aman dan nyaman saat berada di ruang kerja, tidak ada perasaan cemas. Pegawai mendapatkan jaminan kelangsungan pekerjaan dengan pengangkatan pegawai secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan serta memperoleh hak pensiun bila pegawai sudah tidak mampu bekerja dengan alasan yang telah ditentukan. Pegawai juga dapat mengikuti program rekreasi dan mendapatkan layanan kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan.

Aljuhri (2012) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konsep kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja di Sekolah Dasar Di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi terhadap motivasi berprestasi guru. Penelitian ini mengambil 87 sampel dari 34 sekolah dasar negeri sebagai populasi yang ada di hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh kuat terhadap motivasi

Sigit Mugiawan, 2012

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

berprestasi guru dengan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,664 dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,10%. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 44,10%. Sedangkan sisanya sebesar 55,90% dipengaruhi faktor lain di luar kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi”.

B. IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan puas sehingga pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Bidang Pendidikan Dasar memiliki dorongan karena terpenuhinya kebutuhan pegawai untuk mencapai tujuan Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi yang telah ditetapkan, yang meliputi dorongan memperoleh prestasi kerja, memperoleh pengakuan dan penghargaan, memperoleh tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan, tetap memperoleh pekerjaan tersebut, karena pemberian kompensasi yang layak, karena terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, karena adanya

supervisi, karena kondisi lingkungan kerja, karena kebijakan lembaga, dan karena proses administrasi.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja atau *Quality Work of Life*. Dalam penelitian ini yang dimaksud kualitas kehidupan kerja adalah penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan rasa puas kepada pegawai dengan menciptakan komunikasi yang lancar dan terbuka, menangani dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan cepat dan tepat, memberikan kesempatan pegawai untuk maju dan berkembang, memberikan kesempatan pegawai untuk berpartisipasi, melakukan pembinaan perasaan bangga akan pekerjaan dan tempat kerja kepada pegawai, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan rasa aman saat bekerja, memberikan jaminan atas kelangsungan pekerjaannya, dan memberikan pelayanan perawatan kesehatan.

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah :

1. Bagaimana kualitas kehidupan kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum dari penelitian ini adalah memperoleh data empirik mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi pada Bidang Pendidikan Dasar.

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai kualitas kehidupan kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi.
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi.
3. Untuk memperoleh gambaran mengenai besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Dengan diperolehnya informasi mengenai kualitas kehidupan kerja sebagai strategi meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya di Dinas Pendidikan Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi Bidang Pendidikan Dasar. Manfaat penelitian secara teoritis untuk menambah wawasan kajian teori dan mengembangkan kajian Disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat secara praktis, di antaranya yaitu:

1. Bagi penulis, menambah pengetahuan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi
2. Bagi lembaga, sebagai bahan masukan kepada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi pada Bidang Pendidikan Dasar agar dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja sebagai strategi meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Bagi para peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bahan kajian sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kualitas *input*, proses dan hasil pendidikan.

E. STRUKTUR ORGANISASI SKRIPSI

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan-landasan teori yang digunakan untuk membahas materi pokok. Teori-teori yang digunakan antara lain kualitas kehidupan kerja dan

motivasi kerja, kajian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini di paparkan tentang lokasi, populasi dan sampel penelitian, desain penelitian metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari apa yang menjadi permasalahan penelitian. Bab ini pun mencoba untuk menjawab rumusan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan penutup pada penelitian yang berisi kesimpulan dari analisa masalah dan merupakan jabaran deskriptif dari tujuan yang telah tercapai pada penelitian ini dan saran yang dapat digunakan untuk perbaikan objek.