

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu sentral yang sering dijadikan kajian berkaitan dengan sumber daya manusia dalam organisasi adalah kinerja, maka kelancaran dan keberhasilan penyelesaian suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki; baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kemajuan akan cepat dicapai bilamana didukung oleh sumber daya alam yang mencukupi dan terutama sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia relatif terbatas. Sumber daya alam merupakan sumber daya pasif, yang keberadaannya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, maka sumber daya alam dapat diolah sedemikian rupa sehingga menyumbangkan manfaat dan kontribusi yang besar bagi pembangunan manusia seutuhnya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan karena sebagai penggerak dari semua sumber daya yang dimiliki organisasi.

Untuk itu, investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik

akhir yaitu agar organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin, dedikasi, loyalitas, persepsi, efisiensi, efektifitas kerja dan produktifitas kerja dapat memenuhi kebutuhan organisasi, tidak hanya untuk masa kini akan tetapi untuk masa depan.

Pegawai Negeri Sipil adalah Abdi Negara dan Abdi Masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu berperan sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan dan sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Pegawai Negeri Sipil mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik maupun pembangunan non fisik. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas, hak dan kewajiban yang dibebankan kepada seluruh jajaran Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk merubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktifitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan

kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Menyadari resiko atas pengaruh lingkungan terhadap organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia yang merupakan perangkat utama dalam organisasi mutlak diperlukan dan tidak boleh ditunda. Pengembangan sumber daya manusia dimaksud dapat dilakukan melalui berbagai macam cara antara lain melalui pengiriman para pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus teknis dan fungsional, pemindahan dan intervensi organisasi. Pengiriman para pegawai tersebut tidak hanya untuk meraih jenjang pendidikan formal saja, tetapi juga untuk keperluan peningkatan jenjang karir dalam organisasi.

Jika diperhatikan lebih seksama, dapat dikemukakan bahwa nuansa pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya melalui kinerja itulah prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

Sebagaimana telah diungkapkan di atas. Hal terpenting lainnya yang melatarbelakangi penelitian ini adalah sebagai salah satu tanggung jawab moral peneliti selaku seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mencari solusi tentang banyaknya keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan dan kemampuan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil, khususnya di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

Kecenderungan tersebut apabila terus berlangsung dapat memperburuk keadaan yang pada akhirnya potensial menghambat pencapaian tujuan kedinasan, baik dalam skala mikro maupun makro.

Begitu pula dengan Kantor Dinas Pendidikan kota Cimahi yang merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Dinas ini mempunyai visi “Mewujudkan kualitas pendidikan Kota Cimahi terunggul di Jawa Barat Tahun 2010”. Sebagai mana diungkapkan oleh Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2008 : 63), bahwa visi merupakan target strategik masa depan, jika tujuannya untuk meningkatkan produktivitas / kinerja, maka sasarannya adalah menetapkan strategi SDM yang tepat untuk memberdayakan potensi kemampuan mereka sebagai pilar utama.

Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi berupaya untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di Kota Cimahi melalui tugas pokok melaksanakan sebagian pemerintahan daerah, dibidang pendidikan. Semuanya diintegrasikan melalui pembangunan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan pemanfaatan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia Dinas Pendidikan.

Dinas Pendidikan Kota Cimahi menyadari bahwa sumber daya manusia memang menjadi faktor utama dalam mencapai visi dan misi Organisasi dengan harapan menjadi lebih professional dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka. Hal ini seiring dengan tantangan dan berbagai permasalahan dalam aspek pendidikan, pemuda dan olahraga di Kota Cimahi.

Table 1.1 Daftar Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Cimahi
Berdasarkan Golongan dan Pendidikan Umum

Jumlah personel	Latar belakang pendidikan umum								Golongan ruang gaji			
	SD	SMP	SLTA	DI	DII	DIII	S1/DIV	S2	I/a-d	II/a-d	III/a-d	IV/a-d
61	-	1	8	11	7	8	20	6	6	19	33	3

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Cimahi 2009

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil Kantor Dinas Pendidikan adalah 61 orang yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan golongan. Mereka inilah yang menjadi ujung tombak pelayanan sehingga profesionalisme menjadi sangat penting dan digariskan dalam misinya.

Profesionalisme ini ditunjukkan oleh kinerja para pegawai. Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, tentunya dengan mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja. (Suprihantono, Jhon. 2000 : 7).

Namun demikian, berdasarkan pengamatan atas kondisi yang ada di dinas ini, terlihat bahwa kinerja mereka belum menunjukkan profesionalisme seperti yang diharapkan oleh Pemerintah agar pelayanan kepada masyarakat menjadi optimal, diantaranya :

1. Pegawai kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kurang menguasai penataan lingkungan kerja. Hal ini memperlihatkan adanya kesemrawutan dalam pengelolaan arsip/dokumen dan situasi yang masih kurang kondusif pada Kantor pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi.
2. Adanya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan, terlebih pekerjaan di lintas sektoral. Hal ini berhubungan dengan kemampuan mereka melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan pada masing-masing pegawai.
3. Rendahnya disiplin waktu para pegawai, datang terlambat serta pulang lebih awal.
4. Banyaknya program yang sudah disusun tetapi belum terlaksana dengan baik dikarenakan belum adanya perilaku belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan kepastian, mudah dibuat , produktivitas, biaya dan jadwal.
5. Realisasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Table 1.2 Target dan Realisasi Program Kerja

No	Uraian	2007			2008			2009			Ket.
		Target/Item	Realisasi/Item	Prosen tase	Target/Item	Realisasi/Item	Prosen tase	Target/Item	Realisasi/Item	Prosen tase	
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	54,3	54,30	110	66	60,00	120	80	66,67	cukup
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	70	42,84	61,20	75	48,98	65,30	75	50	66,67	cukup
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	40	28,6	71,50	40	32	80,00	40	36	90,00	baik
4	Peningkatan Kapasitas SD Aparatur	120	68,04	56,70	140	79,38	56,70	150	100	66,67	cukup
5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	50	27,6	55,20	50	30	60,00	50	30	60,00	cukup
6	Manajemen Pelayanan Pendidikan	100	56,7	56,70	130	78	60,00	150	90	60,00	cukup
7	Pendidikan Anak Usia Dini	1.000	631	63,10	1.350	945	70,00	1.550	1.140	73,55	baik
8	Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun	8.000	6.200	77,50	8.100	6.480	80,00	8.156	6.550	80,31	baik
9	Pendidikan Menengah	6.000	4.830	80,50	6.050	4.870	80,50	6.550	6.862	104,76	baik
10	Pendidikan Non Formal	60	40,08	66,80	60	40,8	68,00	60	40	66,66	cukup
11	Pengembangan Nilai Budaya	40	28,2	70,50	40	28,2	70,50	40	30	75,00	baik
12	Peningkatan Peran Serta Kepemudaan	20	16	80,00	20	17,2	86,00	20	18	90,00	baik
13	Pembinaan dan Pemasyarakatan Olahraga	30	18	60,00	30	18	60,00	30	18	60,00	cukup

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Cimahi 2009

Menghadapi keadaan semacam itu, berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Cimahi melalui berbagai himbauan, tekanan tugas, pemaparan tugas, pengawasan kinerja dan rencana membuat gugus kendali mutu. Upaya tersebut diharapkan dapat lebih memacu prestasi para Pegawai Negeri Sipil(PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Cimahi, dimana upaya itu tidak hanya

dilakukan di tingkat pimpinan, tetapi juga disosialisasikan pada tingkat bawahan mulai dari Kepala sampai staf.

Meskipun demikian disadari bahwa peningkatan prestasi tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, mengacu kepada beberapa pendapat para ahli diantaranya :

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai menurut Anwar P. Mangkunegara (2006:16)

1. **Faktor Individu.** Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
2. **Faktor Lingkungan Organisasi.** Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja

yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Dharma, Agus (2001:9-11)

1. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup system, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka salah satu adalah faktor motivasi, pada dasarnya bagi kebanyakan sumber daya manusia menjadi pegawai atau

karyawan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pencarian nafkah. Ini berarti apabila di salah satu pihak menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu baik bersifat material maupun dalam bentuk non material. Salah satu bentuk yang dapat meningkatkan motivasi adalah kompensasi yang didapatkan oleh pegawai adalah gaji karena mereka adalah pegawai negeri sipil.

Faktor kedua adalah lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik karena lingkungan yang kondusif dan penempatan tata ruang dengan baik dapat menunjang tercapainya kinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi di atas, perlu diadakan penelitian tentang pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Cimahi, terlihat bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi optimal, yaitu rendahnya kreativitas pegawai dalam mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja lainnya adalah adanya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan, terlebih pada sektor pelayanan selaku aparatur. Hal ini berhubungan dengan kemampuan mereka melaksanakan pekerjaan yang

telah ditetapkan kepada masing-masing pegawai. Masalah selanjutnya yaitu rendahnya disiplin waktu, datang terlambat pulang lebih awal.

Hal ini diduga berhubungan dengan kurangnya dukungan dan pemberian motivasi serta kurang adanya kenyamanan lingkungan kerja para pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Meskipun Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi relative baru namun dalam penataan ruang kantor belum tertata dengan baik serta suasana yang belum mendukung kinerja. Adapun motivasi pegawai berhubungan dengan Kebutuhan Pencapaian atau Keberhasilan (*need for achievement*), Kebutuhan Kekuatan (*need for power*) Kebutuhan Hubungan (*need for affiliation*) yang dirasakan oleh pegawai selama ini.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, secara operasional masalah pokok penelitian ini dijabarkan ke dalam dua pernyataan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan pengaruh faktor lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan di bidang ilmiah khususnya bidang manajemen, dalam hal penerapan teori tentang perilaku organisasi yang antara lain menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari hasil perkalian dari motivasi dengan kemampuan pegawai, yang mana kemampuan pegawai pada suatu lembaga secara khusus dibina dan dikembangkan dalam suatu lingkungan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang kinerja pegawai, yang dipengaruhi faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sumber daya manusia pada unit kerja Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Data empiric yang diperoleh antara faktor lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai dapat dijadikan masukan oleh bagian *Human Resource Development* untuk pengembangan program pembinaan pegawai.

