

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan suatu bangsa dilandasi oleh landasan pendidikan yang kuat. Salah satu upaya bangsa untuk mencapai cita-citanya yaitu melalui pendidikan, dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang dapat menghadapi tantangan globalisasi saat ini. Untuk mewujudkan hal ini, sangat penting bagi suatu instansi untuk memberikan fasilitas dan dukungan yang tepat. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berperan sebagai salah satu instansi yang bertanggung jawab dalam ranah pendidikan, dengan tugas dan fungsi khusus untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 59 Tahun 2017 Pasal 2 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat menjelaskan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan terkait pendidikan menengah dan pendidikan khusus, meliputi pembinaan sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, pendidikan khusus serta guru dan tenaga kependidikan yang menjadi kewenangan provinsi, serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Sebagai pengelola pendidikan, Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dihadapkan pada tuntutan untuk mampu mengkondisikan atau mempersiapkan individu yang memiliki potensi dan kualifikasi yang unggul. Di era globalisasi saat ini, persoalan yang dihadapi akan semakin kompleks dan tantangan yang dihadapi oleh instansi juga semakin banyak. Oleh karena itu, instansi tersebut harus dapat beradaptasi dan mengambil langkah-langkah strategis untuk menghadapi tantangan globalisasi. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menghadapi tantangan yang cukup beragam, termasuk isu kesejahteraan guru dan penanganan aset sekolah. Permasalahan ini berdampak pada kinerja instansi yang harus mencari cara untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas para pegawai, agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perkembangan instansi tersebut. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi tantangan tersebut akan berdampak positif pada kemajuan dan efektivitas kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam memenuhi tuntutan dan kebutuhan dalam dunia pendidikan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan kinerjanya. Dalam mencapai keberhasilan instansi, semua pihak yang berkepentingan perlu memperhatikan faktor motivasi kerja pegawai. Motivasi tersebut menjadi kunci untuk menggerakkan, mengarahkan dan memanfaatkan potensi pegawai ke arah tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat, keinginan, serta membantu mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan yang sesuai dengan konteks pekerjaan (Maruli, 2020, hlm 58). Hal ini sejalan dengan pendapat Hamzah Uno (2017, hlm. 72) bahwa motivasi melibatkan kekuatan internal dalam individu yang memengaruhi arah dan ketekunan perilaku dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai kondisi yang mendorong individu untuk mengembangkan semangat dan antusiasme dalam pekerjaan, sehingga dapat bekerja secara inovatif dan kreatif dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi kerja bagi pegawai, tidak hanya sebagai semangat untuk bekerja, tetapi juga sebagai kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan dan kemajuan lembaga.

Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda, dari kebutuhan ini timbul keinginan untuk mencapainya. Inilah yang mendasari munculnya motivasi, yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Dengan berfokus pada kebutuhan, keinginan, harapan, dan keterampilan pegawai, merupakan faktor penting yang harus diperhatikan lembaga, termasuk lingkungan kerja didalamnya. Hal ini akan membangkitkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan secara optimal.

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh McCormick (Mangkunegara, 2008, hlm. 94). Motivasi kerja dijelaskan sebagai keadaan yang memiliki pengaruh kuat dalam mengembangkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Di samping itu, lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 60) dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup semua elemen fisik disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non-fisik (sosial) yang mencakup semua aspek yang terkait dengan

hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Sehingga, penting bagi lingkungan kerja untuk mendukung baik dari segi fisik maupun non fisik, sehingga para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Rayka Danto dkk, 2014, hlm. 8). Motivasi kerja dapat meningkat secara signifikan ketika seseorang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam memperkuat motivasi para pegawai. Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2018, Pasal 1 tentang lingkungan Kerja menjelaskan bahwa tempat kerja didefinisikan sebagai ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, naik bergerak maupun tetap, yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melakukan aktivitas pekerjaan.

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, sebagai lembaga dengan sumber daya manusia yang beragam, perlu menjaga dan menyediakan lingkungan kerja yang optimal. Upaya ini mencakup penyediaan fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, pemeliharaan kebersihan, suasana yang tenang, jaminan keamanan, dan hubungan kerja yang baik. Dengan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi pegawai, akan mendorong peningkatan motivasi dalam menyelesaikan dengan semangat dan dedikasi.

Fenomena yang diamati pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan temuan selama tiga bulan pelaksanaan magang, bahwa adanya beberapa permasalahan yang muncul. Beberapa isu terkait masih adanya ketidaklancaran dalam berkomunikasi yang membuat kinerja terhambat, adanya pegawai yang kurang teliti dalam memeriksa ulang hasil pekerjaan yang membuat terjadinya kesalahan serta masih terlihat adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan. Permasalahan tersebut bisa muncul ketika pegawai mengalami kejenuhan dalam bekerja, yang dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya motivasi kerja atau dapat juga disebabkan oleh faktor lain di luar itu. Berikut data sasaran kerja pegawai selama bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022.

**Tabel 1.1 Data Sasaran Kinerja Pegawai pada
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Kinerja Pegawai	Persentase Ketidaktercapaian Target
Januari	148	91,43%	8,57%
Februari	148	93,08%	6,92%

Bulan	Jumlah Pegawai	Persentase Kinerja Pegawai	Persentase Ketidak Tercapaian Target
Maret	150	94,72%	5,28%
April	149	94,36%	5,64%
Mei	148	94,64%	5,36%
Juni	148	94,71%	5,29%
Juli	147	94,56%	5,44%
Agustus	145	93,60%	6,04%
September	144	89,65%	10,35%
Oktober	142	93,73%	6,27%
November	141	94,08%	5,92%
Desember	141	94,06%	5,94%

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Tabel diatas menunjukkan bagaimana naik turunnya nilai sasaran kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya tingkat kinerja pegawai yang masih belum optimal. Selain karena permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, adapun tantangan lain yang harus dihadapi lembaga bahwa masih adanya ketidakpuasan pegawai terhadap lembaga, seperti penambahan beban dan jam kerja tanpa kompensasi, ataupun ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang mereka dapatkan. Lingkungan kerja seperti ini dapat memengaruhi motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai. Maka perlunya perbaikan motivasi kerja oleh lembaga instansi. Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja, berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu pegawai, dapat disimpulkan bahwa kondisi ruang kerja di beberapa bidang kurang ideal dan kurang mendukung kenyamanan bagi pegawai dan berdampak pada penurunan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi yang kurang memadai juga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat dan tertunda.

Akan tidak baik, jika masalah tersebut dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang ideal diperlukan untuk membantu pegawai dalam memenuhi tugas dan kewajiban mereka untuk mempertahankan motivasinya. Beroperasinya suatu instansi tidak secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi pegawai yang mengelola instansi tersebut akan terkena dampak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif mencerminkan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan, kepuasan, dan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas (*quality of work life*)

bagi pegawainya. *Quality of Work Life* ditujukan untuk menciptakan lingkungan kerja kondusif, yang akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan.

Dalam penelitian sebelumnya, Nurul Amalia (2021) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba" menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 63,1%. Selanjutnya, dari penelitian oleh Revi Rezita (2014) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya," ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 41,6% terhadap motivasi kerja karyawan, menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Dalam jurnal lain yang dilakukan oleh Husna Purnama dan rekan-rekannya (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung," hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 52,7% terhadap Motivasi Kerja Pegawai, sementara sebagian lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Melalui beberapa penelitian sebelumnya, hasil ini semakin menguatkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik, dimana kinerja yang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan studi pendahuluan dan fenomena yang terjadi, didapati bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya perbaikan motivasi di lingkungan kerja instansi. Hal ini lah yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Jawa Barat, karena ingin mengetahui lebih dalam apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yang dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian dengan mengangkat judul, **“Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti mengarahkan rumusan masalah dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan batasan konseptual dan batasan kontekstual, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Batasan Konseptual

Ruang Lingkup Penelitian ini akan terfokus pada analisis dampak lingkungan kerja terhadap motivasi kerja para pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini akan menitikberatkan pada berbagai aspek lingkungan kerja serta faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat motivasi kerja mereka.

2. Batasan Kontekstual

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang beralamat di Jalan Rajiman No. 6, Pasir Kaliki, Kota Bandung, Jawa Barat. Fokus dari penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil yang aktif bertugas di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan gambaran latar belakang yang telah dijelaskan, masalah utama dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terhadap motivasi kerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk memudahkan dalam melakukan proses penelitian, yang akan menjadi acuan selama pelaksanaannya. Adapun tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara keseluruhan, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Sedangkan untuk tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdeskripsikannya kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Terdeskripsikannya motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Teranalisisnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini memberikan beberapa manfaat yang dapat diperoleh, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang berarti bagi lembaga, terutama dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan sebagai landasan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
- 2) Bagi peneliti, penelitian ini akan menjadi sarana untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai lingkungan kerja dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta melihat sejauh mana penerapan teori yang didapatkan di perkuliahan dalam praktek langsung.

1.6 Struktur Organisasi Penelitian

Berikut penjabaran mengenai struktur organisasi skripsi yang terdiri dari lima Bab yang mencakup seluruh isi skripsi, yang terdiri dari:

1. Bab I Pendahuluan yang memuat latar belakang penelitian yang meliputi penjelasan mengenai konteks penelitian, batasan masalah yang akan diangkat, rumusan masalah yang

- menjadi fokus penelitian, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian yang menggambarkan urutan bab-bab dalam skripsi.
2. Bab II Kajian Pustaka, merupakan landasan teori dari penelitian, di mana disajikan berbagai kajian pustaka dan literatur terkait yang relevan dengan topik penelitian. Bab ini juga mencakup kerangka pemikiran yang merumuskan hipotesis berdasarkan kajian teoritis antara variabel penelitian dan memberikan jawaban sementara terhadap masalah yang dikaji.
 3. Bab III Metode Penelitian, berisi penjelasan mendetail mengenai pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Bagian ini akan menjelaskan lokasi dan subjek penelitian, definisi operasional variabel penelitian, instrumen penelitian yang dipakai beserta proses pengembangannya, teknik pengumpulan data, dan pendekatan analisis data yang diterapkan.
 4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, menyajikan hasil penelitian berupa pemaparan data dan pembahasan data yang telah diteliti. Bab ini berisi analisis temuan penelitian berdasarkan hasil yang diperoleh dari proses penelitian.
 5. Bab V Kesimpulan dan Saran, mencakup interpretasi serta penafsiran peneliti terhadap hasil analisis dan temuan yang ditemukan dalam penelitian ini. Di samping itu, bagian ini juga mengemukakan saran atau rekomendasi yang ditujukan kepada pihak terkait yang terlibat dalam penelitian.