

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan instansi. Pegawai dalam mencapai tujuan instansi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Tujuan instansi dapat tercapai apabila pegawai melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam instansi pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan, lebih khususnya Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Oleh karena itu, perlu dipahami karakteristik pegawai yang akan berperan dalam pencapaian tujuan.

Instansi selalu menuntut agar sumber daya manusia yang akan direkrut memiliki keahlian khusus yang akan menunjang operasional. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam instansi karena mereka bekerja sebagai pemimpin, penggerak dan aktor dalam semua kegiatan operasional. Manajemen membantu dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan keterbatasan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerjasama dalam instansi.

Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan instansi, sehingga perlu dilakukan penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang baik. Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja seseorang, lingkungan kerja salah satunya. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar berdampak baik terhadap kinerja seseorang. Rasa nyaman dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan berdampak positif bagi orang-orang di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari yang hilang, peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, biaya kesehatan dan asuransi yang lebih rendah, tingkat kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung karena berkurangnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar sebagai hasil dari peningkatan partisipasi dan kepemilikan, dan rasio pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena peningkatan citra lembaga (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik: lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa senang dan perasaan senang ini dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih aktif dan antusias, sehingga dengan semangat kerja pegawai yang tinggi, desain sistem kerja yang efisien dapat meningkat. Kedua lingkungan kerja ini, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, penting untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi fisik yang melingkupi pegawai dan mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan di sekitar tempat kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan, maupun hubungan dengan rekan kerja yang keberadaannya tidak dapat diabaikan. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik: Pencahayaan di tempat kerja, Suhu di tempat kerja, Kelembaban, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Bau di Tempat Kerja, Warna di Tempat Kerja, Dekorasi di Tempat Kerja, Musik di Tempat Kerja, Kebersihan Ruang Kerja, Tempat Kerja Keamanan (Setyadi et al., 2015).

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia. Namun lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh pegawai melalui hubungan dengan sesama pekerja maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya sikap positif yang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dapat menjamin tercapainya tujuan instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik: Pengawasan dilakukan secara terus

menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi, Sistem penghargaan yang menarik (baik gaji maupun insentif lainnya), Perlakuan yang baik dan manusiawi, Rasa aman dari instansi, Hubungan yang berkesinambungan yang harmonis dan penuh kekeluargaan, Instansi diperlakukan secara adil dan objektif (Hendri, 2012).

Disiplin termasuk salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai, karena hilangnya disiplin dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif. Jika kedisiplinan tidak dapat diterapkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efisien (Radito, 2016).

Contoh kasus disiplin yang dihadapi Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta diantaranya, yaitu pegawai yang terlambat datang, pegawai yang melakukan pekerjaan tidak tepat pada waktu, serta beberapa pegawai yang membuang waktu pekerjaannya untuk pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar kerjanya. Dari permasalahan tersebut, disiplin menjadi faktor penting untuk meningkatkan sebuah produktivitas. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar bisa berasal dari keluarga, teman kerja dan atasan. Motivasi pada garis besarnya terbagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi seseorang dengan imbalan sementara, seperti menaikkan gaji. Motivasi negatif adalah mempengaruhi seseorang melalui kekuatan yang menyebabkan orang tersebut ketakutan, seperti akan kehilangan pekerjaannya jika kinerja tidak dapat meningkat sama sekali (Dhermawan et al., 2012).

Motivasi adalah salah satu pendorong yang mempengaruhi kinerja naik atau turunnya pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Karena adanya dorongan dari diri sendiri, anggota instansi, serta atasan dapat meningkatkan prestasi para pegawai dari setiap instansi disana.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja para pegawai yang diukur

berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan instansi. Kinerja pegawai memainkan peranan penting bagi keseluruhan instansi. Kinerja sendiri adalah kualitas atau kuantitas yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Pentingnya kinerja pegawai untuk diteliti agar dapat meningkatkan juga kinerja instansi (Hidayat, 2015).

Pengukuran kinerja pemerintah harus diterjemahkan sebagai kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya Indarti et al., (2014). Pertumbuhan serta kesuksesan lembaga terikat pada masing-masing, artinya dapat lebih aktif, konsisten, dan didisplin serta bertanggung jawab akan tugas dan pekerjaan yang dilaksanakan oleh Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta.

Berikut ini data penilaian kinerja pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta dalam periode tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai

No.	Indikator Penilaian	Target (%)	Pencapaian Kinerja (%)		
			2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100	85,32	88,28	89,44
2	Komitmen	100	86,34	88,94	90,16
3	Kerja sama	100	84,77	87,97	88,32
4	Integritas	100	86,00	88,66	90,11
5	Disiplin	100	85,83	88,29	89,67
Rata-rata		100	85,65	88,43	89,54

Sumber: Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta (diolah). 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat ditinjau bahwa rata-rata pada tahun 2021 mengalami peningkatan pada indikator penilaian yaitu, orientasi pelayanan sebesar 89,44, komitmen sebesar 90,16, kerja sama sebesar 88,32, integritas sebesar 90,11, dan disiplin sebesar 89,67. Walaupun dikatakan mengalami peningkatan, tetapi belum bisa dianggap optimal karena belum mencapai target pencapaian kinerja

yaitu sebesar 100%. Dengan demikian instansi harus mengetahui apa yang menjadi permasalahan untuk menyelesaikan kelemahan dan mempertahankan kelebihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Ternyata masih terdapat kendala yang berkaitan dengan kinerja pegawai Setditjen, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Itu sebabnya upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai memberikan dampak penting terhadap calon pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai Setditjem, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Riset, dan Teknologi Jakarta.

Serta penelitian ini juga dilatar belakangi oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda, dimana akan menjadi menarik untuk mendukung penelitian ini, seperti Brury (2016) Pada Kantor SAR Sorong mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Ditemukan kesimpulan bahwa hasil penelitian mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Sedangkan dalam penelitian Setyawan (2017) Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen mengenai Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Ditemukan kesimpulan bahwa hasil penelitian mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi motivasi kerja, stress kerja, lingkungan fisik, dan lingkungan non fisik memiliki pengaruh positif dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Dan selanjutnya Yusuf, (2018) Pada Universitas Gorontalo mengenai Tanggung Jawab, Kedisiplinan, dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai. Ditemukan kesimpulan bahwa hasil penelitian mengenai kinerja pegawai yang dipengaruhi kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kerjasama memiliki pengaruh positif dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang telah diuraikan, bahwa pada permasalahan yang diketahui dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta?
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta?
- 4) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

a) Penulis

Sebagai sarana penambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia dan juga sebagai bahan pembanding antara teori yang pernah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan kehidupan nyata.

b) Lembaga

Sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi pimpinan dan manajemen lembaga bila dikemudian hari mengambil keputusan yang tepat dalam menentukan kebijakan terutama dalam meningkatkan kepuasan pegawai melalui lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, motivasi dalam bekerja, dan disiplin dalam bekerja.

c) Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk dijadikan salah satu sumber referensi dan studi banding bagi penelitian serupa dimasa yang akan datang dalam ruang lingkup yang lebih luas.

