

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan suatu ruang lingkup kehidupan sosial, psikologi, dan fisik bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pekerja akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerjanya akan rendah. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi.

Terkait dengan lingkungan kerja, instansi pemerintah memerlukan manajemen yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tercapai tujuan sesuai dengan harapan. Tugas setiap instansi pemerintah adalah mewujudkan tugas pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sesuai dengan tugasnya di setiap daerah. Instansi atau lembaga pemerintah daerah merupakan sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk melakukan pelayanan publik di daerah instansi tersebut baik itu di tingkat Propinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Sesuai UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat (5) dikemukakan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kebijakan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Daerah otonom di sini dimaksudkan adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki peranan penting bagi masyarakat terutama di bidang pendidikan adalah Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota/bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang pendidikan.

Lembaga ini ditujukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka perlu menyempurnakan kelembagaan Perangkat Daerah di Kabupaten/Kota pada pembangunan bidang pendidikan. Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok Dinas Pendidikan adalah melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi sebagai: (1) perumusan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan; (2) pelaksanaan pembinaan operasional di bidang pendidikan; (3) bimbingan teknis di bidang pendidikan berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (4) pengendalian dan pengawasan teknis di bidang pendidikan; (5) pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang pendidikan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (6) pengendalian dan pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya; dan (7) pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Dinas Pendidikan.

Untuk melakukan pelayanan publik di bidang pendidikan, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota harus didukung oleh sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang

dimiliki oleh suatu instansi pemerintah menjadi salah satu kunci utama dalam menjalankan tugas-tugasnya. Unsur sumber daya manusia memiliki peran dalam menjalankan tugas/pekerjaan dan mengelola berbagai administrasi instansi berdasarkan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan instansi.

Salah satu aspek terpenting dalam bekerja dan mengelola berbagai administrasi instansi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi hal-hal seperti situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan serta faktor lain. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh instansi atau organisasi. Bagi pimpinan instansi atau organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam mengelola instansi atau organisasi yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Keberhasilan instansi/organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Kinerja merupakan aspek atau komponen tindakan dari pekerjaan pegawai. Pendefinisian kinerja mengacu pada hasil (presentasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian

hasil (presentasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional. Dari aspek individual, kinerja adalah hasil kerja orang pada satu satuan waktu atau ukuran tertentu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada individu yang memegang jabatan struktural maupun fungsional, melainkan juga pada keseluruhan kerja atau kegiatan yang dilakukan orang dalam organisasi. Pada aspek organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi. Lingkup kajian kinerja tidak lagi melihat peran individu pegawai, tetapi lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional lembaga atau organisasi maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada.

Rendahnya kinerja pegawai bukan hanya kesalahan pegawai semata. Instansi atau organisasi seharusnya tidak melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pegawai saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah instansi atau organisasi sudah melihat aspek kenyamanan pegawainya. Pegawai memandang tugas-tugas dari instansi merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan orientasi pada tujuan atau hasil yang harus dicapai, sementara di sisi lain pegawai memandang kenyamanan dalam menjalankan tugas sebagai sesuatu yang penting pula. Kenyamanan yang dimaksud adalah kenyamanan di lingkungan kerjanya sehingga mendukung pegawai untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Lingkungan

kerja kantor harus berorientasi pada keinginan dan kebutuhan pegawai sehingga mereka bekerja tanpa harus mengalami gangguan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas dan berkompeten di berbagai bidang sesuai dengan tugas-tugas instansi. Melalui observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, kebutuhan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai oleh instansi telah terpenuhi sehingga segala pekerjaan dan urusan administrasi dapat dikerjakan di setiap bidang. Akan tetapi, perlu dilakukan penataan yang baik guna mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo harusnya berorientasi pada keinginan dan kebutuhan karyawan sehingga mereka bekerja tanpa harus mengalami gangguan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang disertai fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Selain itu, lingkungan kerja yang memadai dan

dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo, instansi pemerintah ini dapat menjalankan tugasnya secara rutin. Ada beberapa aspek lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti penataan peralatan kerja kurang teratur dan sebagian peralatan kerja tidak berfungsi dengan baik seperti printer, komputer sehingga dapat menghambat kinerja pegawai. Pencahayaan ruang kerja kurang terang sehingga nuansanya agak gelap dan bisa menghambat kinerja pegawai. Gedung kantor dekat dengan jalan sehingga suara bising kendaraan dapat mengganggu aktivitas pegawai. Sirkulasi udara kurang memadai sehingga kondisi ruang menjadi pengap. Tata ruang kerja, penataannya kurang teratur, dan ruang kerja kantor terlihat sempit. Akses antar bagian/bidang kerja tidak diatur sesuai Tupoksi. Penyimpanan dokumen seperti lemari, kabinet atau rak penyimpanan kurang memadai sehingga sebagian dokumen ditumpuk di atas meja kerja dan dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai. Selain itu, aspek lingkungan kerja non fisik juga kurang baik seperti masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar pegawai sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya dilakukan bersama.

Sejalan dengan permasalahan yang dikemukakan yakni lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan kinerja pegawai dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi atau instansi, maka dipandang perlu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis mengambil permasalahan ini sebagai landasan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo”.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Penataan perangkat kerja yang tidak berfungsi dengan baik untuk mendukung kinerja pegawai.
2. Penataan lingkungan kerja yang kurang teratur sehingga tidak mendukung suasana kerja yang nyaman.
3. Perlu dilakukan penataan ruang kerja dan situasi lingkungan kerja secara teratur guna memperlancar aktivitas kerja pegawai.
4. Akses antar bagian dalam sebuah bidang kerja tidak direalisasikan menurut Tupoksi.
5. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip yang ada kurang memadai.
6. Masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar pegawai sehingga kadang dapat menghambat pekerjaan yang seharusnya dilakukan bersama.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Bagi Dinas Pendidikan yaitu dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam membantu dan mendukung pelaksanaan tugas-tugas instansi dinas pendidikan.
2. Bagi Kepala Dinas Pendidikan yaitu membantu kepala dinas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin di lingkungan dinas pendidikan.

3. Bagi pegawai di Dinas Pendidikan yaitu menciptakan kinerja atau aktivitas kerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
4. Bagi Peneliti yaitu dapat menambah wawasan dalam mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja pegawai serta dapat mengetahui tingkat keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di sebuah instansi.