

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi dari suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Standar nasional Pendidikan, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan merupakan suatu dasar dari sebuah harapan untuk kehidupan yang lebih baik, oleh karena itu dengan pendidikan manusia dapat berkembang lebih baik. Pada kenyataannya pendidikan sangat berpengaruh bagi kehidupan bangsa untuk menciptakan generasi hebat dan mampu untuk memajukan negara kearah yang lebih baik lagi, oleh karena itu pendidikan dapat menciptakan kualitas lulusan yang baik dan bermanfaat.

Dengan pendidikan yang baik, akan melahirkan manusia indonesia yang mampu bersaing di era globalisasi bercirikan *high competition*. Pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi umat manusia. Oleh karena itu, pendidikan tidaklah sekedar transfer ilmu pengetahuan (*transfer knowledge*). Pendidikan bertujuan untuk menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan

kepribadian yang positif, serta dalam konteks yang lebih luas merupakan dasar utama bagi keseluruhan upaya implementasi tertinggi kebijakan pembangunan sumber daya manusia dalam kerangka pembangunan nasional yang komprehensif. Oleh karena itu pembangunan dan penyelenggaraan layanan pendidikan nasional perlu dilakukan dengan pendekatan komprehensif holistik, serta mengedepankan cara pandang anak didik sebagai manusia utuh.

Kualitas pendidikan memang perlu disikapi secara serius agar mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satu komponen penting yang diperhatikan secara terus-menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah kepuasan kerja karyawan. Konteks pendidikan memiliki peranan yang besar dan strategis, serta dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi sekaligus untuk mendidik putra putri bangsa dengan nilai konstruktif. Karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan hasil yang dirasakan dan dinikmati dalam pekerjaan yang terkait dengan penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja [1].

Tabel 1.1Daftar Nominatif Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan 2020

No	Nama Pegawai	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin Kerja	Kerja Sama
1.	Suhendri, S.Pd. M.Si	87	86	90	87	87
2.	Asrius Heffi,S.Pd.M.Pd	86	87	90	85	86
3.	Nofrizal, SH	73	75	74	75	73
4.	Edi Sumarten, SH	83	84	90	83	84
5.	Dona Dismayeni, A.Md	75	74	74	75	75
6.	Irvan Abbas, S.ST	81	82	82	80	80
7.	Yeni Marshita,S.ST.M.CIO	85	85	85	82	83
8.	Isman,SE,M.Si	82	82	90	83	82
9.	Dian Fitri,A.md	71	73	71	73	73
10.	Helpida Erni, S.pd	88	81	83	82	81
11.	Ramli. Y, SH	82	90	88	90	88
12.	Tarmizi. SH	86	83	90	83	83
13.	Hendri, S.pd	82	85	90	84	83
14.	Yunisma,SH	82	81	90	82	81
15.	Rosmadianismar, SH	83	86	90	85	90
16.	Yendrizal, S.Si	86	86	80	85	85
17.	Darmawi, S.Pd. M.Pd	75	71	71	70	72
18.	Ade Bethen Parsilia, SE, M.Si	88	88	82	81	82
19.	Tommi Yli Hendri, S.Pd	82	81	85	81	84
20.	Irman Dahlan	85	83	84	81	79
21.	Edi Warman, ST	82	82	76	77	85
22.	Elidarti, M.Pd	82	82	85	84	87
23.	Nelfianti, S.Pd	76	75	71	72	70
24.	Drs. Devi Fakhriardi	85	82	81	81	81
25.	Mefri Yonif	72	72	73	72	71
26.	Sudirman, S.Pd.M.Pd	85	82	74	76	81
27.	Wirdawati,SH	75	75	81	74	77
28.	Wikandra, ST	85	85	90	87	86
29.	Afri Suyarman	73	74	71	74	74
30.	Khaidar Ramli,S.Pd.M.Si	85	84	90	85	85
31.	Erneli, S.Pd	85	85	90	85	85
32.	Lendra, S.Pd	85	86	90	84	86
33.	Iswandi, S.Pd, MM	85	85	90	85	85

34.	Juni April, S.Pd. MM	83	83	90	83	82
35.	Syafnida,SH	85	85	90	85	85
36.	Yunefil Efendi	81	80	81	81	81
37.	Kasrida,SH	86	87	90	87	87
38.	Avelon Mukhtar	75	74	73	73	73
39.	Yulnisman. SH	85	84	90	83	83
40.	Hermanto, S.Pd, MM	82	81	81	81	81
41.	Yandes Amrianal,S.Pd.M.Pd.M. Si	85	86	90	85	86
42.	Drs.Zainal Abidin,M.Pd	82	82	90	81	81
43.	Dra.Rukmini, M.Pd	81	81	81	82	80
44.	Nursiwan, S.Pd	80	80	90	90	90
45.	Syafrizal,S.Pd.M.Si	90	89	90	90	90
46.	Drs. Erman	86	87	90	85	86
47.	Gusmardiani, M.Pd	87	86	87	85	87
48.	Suherman,S.Pd.M.Pd	85	87	90	83	87
49.	Yasmanelly, S.Pd	81	82	90	81	80
50.	Astatur,S.Pd	75	73	75	74	74

Sumber: Dinas pendidikan kabupaten pesisir selatan tahun 2020

Untuk pencapaian tujuan yang diinginkan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan, dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa masih terdapat sasaran kerja pegawai (SKP) yang belum tercapai. Dimana terdapat 10 pegawai untuk angka 61-75 (cukup), terdapat 40 pegawai untuk angka 76-90 (baik), sedangkan tidak terdapat pegawai untuk angka 91-100 (sangat baik).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, ini dibuktikan dari data bahwa tidak terdapatnya karyawan yang bekerja dengan sangat baik selama tahun 2020. Yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kurangnya pengayoman dan bimbingan yang diberikan pimpinan kepada pegawainya, kurangnya pemberian motivasi terhadap pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya sarana prasarana untuk penunjang kinerja, peralatan kantor yang kurang lengkap, kondisi kantor yang kurang kondusif,

adanya pegawai yang keluar disaat jam kantor seperti keperluan pribadi, pegawai datang terlambat, pegawai yang sering duduk dan mengobrol di cafe disaat jam kerja.

Dalam mengelolah pegawai bukan perkara mudah, jika dilihat dari karakteristik individu dan perspektif nilai dari insentif yang berbeda satu sama lainnya. Sehingga dibutuhkan lingkungan kerja kondusif bagi karyawan agar mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi organisasi. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, memberikan semangat kerja kepada karyawan, dan selalu memberikan tujuan dan target sesuai kemampuan karyawan.

Namun demikian, upaya menciptakan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan yang tinggi, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak memuaskan karyawan sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu kurangnya sikap percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Masih banyaknya karyawan yang belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan kreatif.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian [2] menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian

berbeda yang dilakukan [3] menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ditolak. Kemudian penelitian yang dilakukan [4] menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok [5].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan [6] menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang dilakukan [7] menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah memenuhi asumsi normalitas. Dan penelitian [8] menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan peningkatan kinerja karyawan adalah semangat kerja dan faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah tingkat absensi, kepuasan kerja, kerjasama, kedisiplinan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya

dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar [9].

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan [10] bahwa menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya [11] menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian [12] menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja dalam suatu organisasi instansi tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan teori dan fenomena yang ada, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang diatas bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

1. Pemberian insentif karyawan pada kantor Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan yang belum obyektif.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan atas pekerjaannya pada Kantor Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.
3. Kurangnya memanfaatkan lingkungan kerja oleh karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.
4. Kurangnya semangat kerja karyawan pada Dinas Pendidikan kab. Pesisir Selatan.
5. Motivasi karyawan yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. Pemberian insentif yang belum terpenuhi sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
7. Kurangnya kepuasan karyawan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
8. Masih adanya karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai aturan pada kantor Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
9. Masih adanya karyawan yang belum mencapai kepuasan atas pekerjaannya pada Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.
10. Masih kurangnya kerja sama antara karyawan pada Dinas Pendidikan Kab. Pesisir Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya permasalahan yang akan di bahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Semangat kerja sebagai variabel intervening (Z) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan kab. Pesisir selatan?
6. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan kab. Pesisir selatan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan kab. Pesisir selatan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada Dinas pendidikan kab. Pesisir selatan.

1.5.2 Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil kajian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai insentif, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademisi

Hasil kajian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang akan mengambil topik sejenis.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

4. Bagi penulis

Sebagai implemtasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapat selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan manajemen universitas “YPTK” Padang.