BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu organiasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Seperti yang dinyatakan oleh Dessler (2017:4) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan". Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawanguna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing.

Instansi Pemerintah tidak jauh dari hubungan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan positif dalam pelestarian personel sesuai kebutuhan, yang pada akhirnya memfasilitasi dan menyederhanakan pencapaian suatu tujuan (Priyono & Marnis, 2008).

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang diberikan tugas meningkatkan pelayanan, Meningkatkan sarana dan prasarana di bidang pendidikan, Meningkatkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai tenaga kerja pendidikan, Meningkatkan kualitas pendidikan, membangun generasi cerdas dan Melaksanakan perencanaan dari menteri pendidikan dengan sesuai arahan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor publik seperti Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Kinerja yang baik tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang dihadapi oleh pegawai. Menurut Robbins & Judge (2017:207), "Lingkungan kerja yang mendukung memberikan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja". Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi kerja. Berikut ini adalah

jumlah Pegawai Negeri Sipil tahun 2020-2024 pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
1	2020	135	-
2	2021	142	5,18
3	2022	149	4,92
4	2023	147	(1,34)
5	2024	154	4,76
Rata-rata			3,38

Sumber Data: Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2024

Dari keterangan tabel 1.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi mengalami peningkatanm hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa tahun 2020 jumlah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 135 orang, kemudian tahun 2021 meningkat menjadi 142 orang dengan perkembangan (5,18%), kemudian tahun 2022 meningkat menjadi 149 orang dengan perkembangan (4,92%), kemudian tahun 2023 mengalami sedikit penurunan menjadi 147 orang dengan perkembangan (-1,34%), kemudian tahun 2024 meningkat menjadi 154 orang dengan perkembangan (4,76%).

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenankan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Demi kelancaran tugas dari pegawai Dinas

Pendidikan Provinsi Jambi maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017:10) menyatakan bahwa, "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Setiap organisasi atau instansi pemerintah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang ideal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2019:106), "Lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, serta hubungan interpersonal dan kebijakan organisasi". Secara umum, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik, di mana keduanya memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:22), "Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan kondisi

fisik, seperti tata ruang kantor, peralatan kerja, penerangan, suhu udara, dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi".

Lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor yang dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, suhu ruangan, dan ketersediaan fasilitas kerja. Menurut Soetrisno (2017:74), "Lingkungan kerja fisik adalah kondisi sekitar tempat kerja yang secara langsung memengaruhi pegawai, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan tata letak ruang kerja".Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan fokus dan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit, fasilitas yang kurang memadai, atau suhu ruangan yang tidak terkendali, dapat menurunkan motivasi dan menghambat efektivitas kerja pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek psikologis dan sosial dalam dunia kerja, seperti hubungan antara pegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi internal, serta tingkat tekanan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja non-fisik yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti adanya konflik antarpegawai, komunikasi yang tidak efektif, atau kepemimpinan yang kurang suportif, dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Ndraha (2005:12) Lingkungan merupakan terjemahan kata environment, yang dinyatakan sebagai keseluruhan yang mengitari, termasuk yang dikitari yaitu manusia yang bersangkutan. Menurut International Encyclopedia of the Social Sciences 1972 (dalam Ndraha, 2005:12), lingkungan didefinisikan *sebagai the aggregate of all the external conditions and influences affecting the life and development of an orginism*. Dengan demikian lingkungan adalah sesuatu yang mengelilingi manusia, kelompok orang dan mempengaruhinya. Perkembangan konsep lingkungan kerja dalam hubungan dengan interaksi manusia sampai pada akhirnya melahirkan suatu disiplin ilmu yang disebut Ergonomi. Kata Ergonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu Ergos yang berarti bekerja dan nomos yang berarti hukum alam. Menurut Sedarmayanti (2017:1) bahwa Ergonomi adalah ilmu yang mempelajari tentang perkaitan antara orang dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu ergonomi memanfaatkan informasi mengenai sifat, kemampuan dan keterbatasan manusia untuk merancang suatu sistem kerja sehinggan orang dapat bekerja pada sistem tersebut dengan baik guna mencapai tujuan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan efisien, aman, dan nyaman. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan secara berkesinambungan dalam pengelolaan organisasi. Perbaikan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kepuasan kerja pegawai, serta mendorong peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi menjadi penting untuk dikaji sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi

pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai. Berikut data lingkungan kerja yang diproleh dari Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

No.	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi		
			B	KB	RB
1	Televisi	36	22	2	12
2	Filling Kabinet	58	55	1	2
3	Kursi	805	804		1
4	Meja	427	423	3	1
5	Lemari	198	198		
6	Bunga	32	32		
7	AC	105	96	3	6
8	I-Pad	18	18		
9	Laptop	101	99	1	1
10	Printer	136	116	3	17
11	Automatic Door	6	5		1
12	Scanner	13	13		
13	Komputer	165	136	3	26
14	Dispenser	8	8		
15	Uninterruptible Power Supply	10	10		
16	RAK	27	27		
17	Kulkas	2	2		
18	Penghancur Kertas	11	11		

Sumber: Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2024

Dari tabel 1.2 di atas fasilitas, teknologi dan peralatan yang disediakan sangat lengkap agar pegawai dinas pendidikan provinsi jambi dapat bekerja nyaman dan optimal serta mendukung pekerjaan lainnya dalam memberikan pelayanan. Semua peralatan yang disediakan oleh perusahaan berteknologi terkini agar karyawan mudah mengakses segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 1.3
Lingkungan Kerja Non-fisik Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

No.	Lingkungan Non Fisik
1	Memiliki budaya organisasi yang baik.
2	Terdapat promosi jabatan.
3	Terdapatnya pelatihan.
4	Adanya hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai dan atasan.
5	Terdapat kebebasan beribadah.
6	Adanya sistem reward.
7	Memberikan kompensasi atau insentif.
8	Terdapat sertifikasi.

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jambi

Dari tabel 1.3 di atas menunjukkan berbagai aspek lingkungan kerja non-fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Lingkungan kerja non-fisik mencakup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai di luar aspek fisik. Beberapa aspek yang menjadi perhatian dalam tabel ini antara lain budaya organisasi yang baik, kesempatan promosi jabatan, serta adanya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun dengan atasan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada era globalisasi dan kompetisi bisnis yang kini kian pesat, organisasi modern dihadapkan pada tekanan yang tidak terhindarkan. Salah satu dampak yang signifikan dari dinamika ini adalah meningkatnya tingkat stres kerja di kalangan pekerja. Stres kerja bukan lagi sekadar perasaan lelah setelah hari kerja, tetapi telah menjadi salah satu penyakit organisasional yang merugikan, mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaannya secara

menyeluruh. Alhasil, kebutuhan akan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam mengatasi stres kerja semakin mendesak.

Stres adalah sebuah keadaan dinamis yang mana orang diperhadapkan dengan peluang, keterbatasan (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang berkaitan dengan hasil yang sangat diinginkan yang dianggap tidak jelas. Ketidakmampuan orang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, yang menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dan tidak menyenangkan, dikenal sebagai stres kerja (Saam & Wahyuni, 2014:18). Berikut survey pendahuluan dengan memberikan angket/kusioner sementara terhadap 12 karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Tabel 1.4
Survei Sementara Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)
	Prilaku					
1	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya		8,33	25	41,67	25
2	Saya merasa kinerja saya rendah			25	33,33	33,33
3	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja				50	50
4	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan		8,33	16,67	41,67	33,33
	Psikologi					
5	Saya mudah marah karna hal-hal sepele		33,33	8,33	16,67	41,67
6	Saya merasa sangat bosan saat menjalani pekerjaan			16,67	41,67	41,67
7	Saya mudah mengalami kecemasan saat bekerja			16,67	58,33	25
	Fisiologi					
8	Saya merasa sangat gelisah saat bekerja			25	41,67	33,33
	- - - - - - - -	-	- -	-	-	-

Lanjutan tabel 1.4

9	Saya merasa mulut saya kering saat bekerja				66,67	33,33
10	Saya merasa panas pada punggung bagian bawah			25	58,33	16,67
11	Saya pernah mengalami sembelit		25	8,33	41,67	25
12	Saat bekerja saya sering kali mengalami sakit kepala				50	50
Kognitip						
13	Saya merasa kurang baik dalam mengambil keputusan			8,33	58,33	33,33
14	Saya merasa kurang berkonsentrasi saat bekerja			16,67	33,33	50
15	Saya sering kali lupa saat ingin melakukan sesuatu		8,33	25	33,33	50

Sumber: Hasil Kuisioner dengan 12 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2025

Tabel diatas memuat hasil survei sementara mengenai tingkat stres kerja yang dialami oleh 12 pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2025. Survei dibagi menjadi dimensi utama, yaitu Prilaku, Psikologi, Fisiologi, dan Kognitif.

Di sisi lain beban kerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan, beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Menurut Webster (dalam Lysaght et al., 2012) mengumukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengumukakan beban kerja

sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerjan dan b) total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu depertemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght et al (2012) membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus di lakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus di perhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai (Sitepu, 2013). Banyak orang percaya bahwa beban kerja seseorang mendorong perilakunya karena memotivasi mereka untuk melakukan tugas tertentu ketika tugas pekerjaan kurang memadai, karyawan mungkin mengalami perasaan kehampaan dan kurang diapresiasi, yang berdampak pada penurunan motivasi dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa beban kerja perlu dikelola secara seimbang agar sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang sesuai akan mendorong pegawai bekerja secara optimal, sedangkan beban kerja yang tidak proporsional dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi terhadap kondisi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai untuk mengetahui apakah beban kerja yang diterima telah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Adapun beban kerja yang dialami di Dinas

Pendidikan Provinsi Jambi adalah sebagai berikut: Dari hasil servei sementara yang dilakukan peneliti di awal penelitian dengan 12 responden, dengan pernyataan pada angket sebagai berikut:

Tabel 1.5
Survei Sementara Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)
	Beban Fisik					
1	Saya sering merasa kelelahan akibat tugas yang membutuhkan banyak energi fisik.	16,67	50,00	16,67	16,67	
2	Pekerjaan saya sering memerlukan mobilitas tinggi.		41,67	16,67	33,33	8,33
3	Saya sering bekerja dalam posisi yang tidak nyaman untuk waktu yang lama.		66,67	25,00	8,33	
	Beban Mental					
4	Saya sering merasa stres karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.		25,00	16,67	41,67	16,67
5	Saya harus membuat banyak keputusan penting dalam pekerjaan saya.	25,00	50,00	8,33	16,67	
	- - - - - -	- -	- -	- -	-	-

Lanjutan tabel 1.5

6	Saya merasa pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi tinggi dalam jangka waktu lama.		33,33	8,33	25,00	33,33
	Beban Waktu					
7	Saya sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.	50,00	33,33	16,67		
8	Saya merasa beban kerja saya tidak sebanding dengan waktu yang tersedia.		50,00	25,00	25,00	
9	Saya sering bekerja dengan tenggat waktu yang ketat.		25,00	25,00	25,00	25,00

Sumber: Hasil Kuisioner dengan 12 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2025

Tabel di atas merupakan instrumen survei yang digunakan untuk mengukur beban kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Survei ini mencakup berbagai aspek beban kerja, seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memenuhi tujuan instansi. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan di tempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu

dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Zainal et al (2015:549) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap instansi.

Menurut Alfarani et al (2023) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap instansi mengharapkan kinerja pegawainya yang tinggi. Oleh karena itu, pegawai dituntut agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dinas Pendidikan Provinsi Jambi berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pelatihan guru, pengembangan kurikulum, dan penyediaan fasilitas yang memadai. Berikut data kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Capaian Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Realisasi (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Peningkatan Pemerataan Akses dan Layanan Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus	Persentase Lulusan SMA yang Melanjutkan ke Perguruan Tinggi Akreditasi A dan B	36	41,61	41,8	43	45
		Persentase Lulusan SMK dalam Satu Tahun yang Memperoleh Pekerjaan atau Berwirausaha	30	42,3	44,5	48	54
		Persentase Lulusan Penyandang Disabilitas yang Memperoleh Pekerjaan atau Berwirausaha	*	*	17	17	17
2	Meningkatnya Kualitas Manajemen Pelayanan Pendidikan dan Akuntabilitas Kinerja	Indeks Kepuasan Masyarakat	79,31	80,41	89,03	84,44	88,25
		Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	64	66,90	72,7	*	76,2

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa data kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir mengalami pertumbuhan. Dapat dilihat dari tahun 2020 sampai 2024 dimana realisasi mengalami pertumbuhan setiap tahunnya.

Tabel 1.7
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Tahun 2020-2021

No.	Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah (%)		Realisasi Capaian (%)	
		2020	2021	2020	2021
1	Persentase Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) yang bersekolah	24	26	6,26	6,19
3	Angka Partisipasi Kasar SMA	60,41	63,15	39,71	65,91
4	Angka Partisipasi Murni SMA	50,68	52,98	33,86	56,53
5	Angka Partisipasi Kasar SMK	31,42	30,98	26,94	95,13
6	Angka Partisipasi Murni SMK	27,2	27,98	21,87	77,59
10	Tingkat Kelulusan SMK	99,4	99,5	99	99,79
11	Persentase Tamatan SMK yang Berkerja	55	60	30	42,3
14	Angka Melanjutkan ke PT. Akreditasi B	56,49	60,73	36	41,61
15	Tingkat Kelulusan SMA	99,4	99,5	99	99,92

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2024

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa: Capaian pendidikan di Provinsi Jambi mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke 2021, terutama dalam partisipasi siswa di SMA dan SMK. Dan beberapa indikator masih jauh dari target, terutama dalam hal akses pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus, penyerapan tenaga kerja lulusan SMK, dan angka melanjutkan ke perguruan tinggi. Serta tingkat kelulusan sangat tinggi, menunjukkan keberhasilan dalam mempertahankan kualitas pendidikan di tingkat akhir.. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.8
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Tahun 2022-2024

No.	Indikator	Target Renstra Perangkat Daerah (%)			Realisasi Capaian (%)		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
1	Angka Partisipasi Kasar SMA dan SMK	74,23	76,17	78,12	69,85	72,3	
2	Persentase Anak Berkebutuhan Khusus yang Mendapatkan Pelayanan Pendidikan	30	35	40	-	12	-
3	Persentase siswa dengan nilai asesmen kompetensi (literasi) memenuhi kompetensi minimum	59,2	60,2	61,2	40,34	49,22	-
4	Persentase siswa dengan nilai asesmen kompetensi (Numerasi) memenuhi kompetensi minimum	28,3	29,2	30,1	26,11	28,43	-
5	Persentase lulusan SMK dalam satu tahun yang memperoleh pekerjaan atau berwirausaha	35	40	45	44,5	52,9	-
6	Persentase Lulusan SMA yang melanjutkan ke Perguruan Tinggi Akreditasi A dan B	27	29	31	41,8	45,4	-
7	Persentase Lulusan Penyandang Disabilitas yang memperoleh Pekerjaan atau berwirausaha	1	2	3	17	17	-
8	Persentase Pencapaian SPM Bidang Pendidikan	100	100	100	47,87	52,67	-
	- - - - -	-	-	-	-	-	-

Lanjutan tabel 1.8

9	Persentase Penutur Bahasa Indonesia	5	10	5	-	-	-

	Mahir Teruji bagi Pendidik Bahasa Indonesia						
10	Persentase Satuan Pendidikan yang memenuhi Standar Jumlah dan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan	26,86	27,86	28,86	30,33	32,35	-
11	Persentase Sekolah menerapkan kurikulum muatan lokal	100	100	100	100	100	-
12	Persentase Satuan Pendidikan SMA, SMK dan SLB dikelolah oleh masyarakat yang memperoleh izin operasional	100	100	100	100	100	-
13	Indeks Kepuasan Masyarakat	82	82	82	89,3	88,5	-
14	Nilai Akuntabilitas Kinerja Pemerinta	70	71	71	-	-	-

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2024

Tabel di atas menunjukkan target dan realisasi capaian kinerja di sektor pendidikan untuk tahun 2022, 2023, dan 2024 di Provinsi Jambi. Data ini membandingkan target Renstra Perangkat Daerah (%) dengan realisasi capaian (%) untuk setiap indikator yang berkaitan dengan mutu pendidikan.

Berdasarkan data yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik unutk melakukan penelitian dan menuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah teruraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Masih terdapat keluhan dari masyarakat atau pihak yang berurusan dengan Dinas Pendidikan Provinsi Jambi terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai.
2. Sebagian pegawai dinilai belum profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan beban kerja yang tidak terdistribusi secara merata dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi secara simultan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi secara parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Akademik
    a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menambah wawasan mengenai hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.
    b. Penelitian ini dapat membantu dalam mengembangkan teori-teori yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan menganalisis hubungan antar variabel, penelitian ini dapat memperkuat atau menantang teori-teori yang sudah ada dalam literatur manajemen.

2. Bagi Mahasiswa
    a. Mahasiswa dapat memahami konsep-konsep dasar dan teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Penelitian ini memperkaya pemahaman mereka tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai.
    b. Melalui penelitian ini, mahasiswa belajar tentang metodologi penelitian, termasuk teknik pengumpulan data, analisis statistik, dan interpretasi hasil. Ini memberikan pengalaman praktis yang berharga dalam menerapkan teori ke dalam praktik nyata
3. Bagi Penulis
    a. Penulis dapat memperdalam pemahaman tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini memungkinkan penulis untuk mengeksplorasi hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara lebih mendalam.
    b. Melalui proses penelitian, penulis akan mengasah keterampilan dalam merancang dan melaksanakan penelitian, termasuk pengumpulan data, analisis statistik, dan penulisan laporan penelitian.