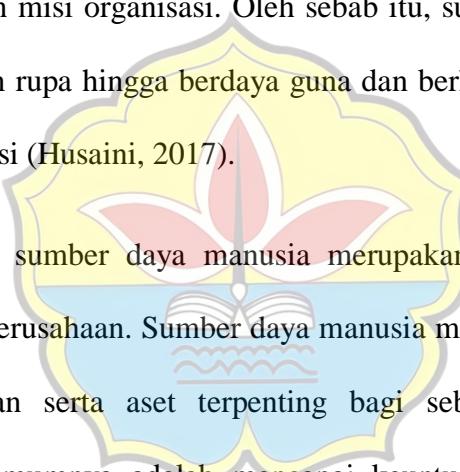


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa hingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Husaini, 2017).



Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Judhas, 2013).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya MSDM

lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*). Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya (Sumarwinati, 2019).

Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Selain peningkatan kinerja pegawai, lingkungan kerja juga merupakan hal harus diperhatikan untuk peningkatan kualitas kinerja. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada pegawai. Dengan demikian organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan dapat meningkatkan prestasi serta kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2011:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti juga menjelaskan bahwa pada lingkungan kerja terdapat lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non-fisik merupakan hubungan yang terjalin di dalam perusahaan, hubungan antara para pegawai baik secara vertikal ataupun horizontal yang dapat mempengaruhi pegawai.

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi.

Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan di wilayah Provinsi Jambi. Pada awalnya, Dinas ini berfokus pada pengembangan pendidikan di Provinsi Jambi, termasuk pengembangan kurikulum, pengembangan sistem pendidikan, dan pengembangan infrastruktur pendidikan. Kemudian, Dinas ini terus berkembang dengan meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan akses layanan pendidikan, dan meningkatkan kualitas guru. Dalam beberapa tahun terakhir, Dinas Pendidikan Provinsi Jambi berfokus pada pengembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan pendidikan. Untuk melakukan kegiatan tersebut Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut ini merupakan tabel sumber daya manusia yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir :

Tabel 1.1
Data Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Periode 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 : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir terjadi peningkatan dan juga penurunan. Jumlah pegawai diatas merupakan jumlah pegawai negeri sipil secara keseluruhan. Dapat dilihat bahwa jumlah pegawai tahun 2020 ada 135 orang, tahun 2021 terdapat peningkatan jumlah pegawai hingga 7 orang pegawai, pada tahun 2022 jumlah pegawai terus meningkat menjadi 149 orang. Kemudian pada tahun 2023 terjadinya penurunan jumlah pegawai menjadi 147 orang. Dan pada tahun 2024 adanya peningkatan kembali jumlah pegawai berjumlah 154 orang.

Pegawai negeri sipil merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Salah satu cara peningkatan kinerja yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi. Adapun untuk kondisi lingkungan fisik pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Tahun 2024

No	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
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	UPS	10	10	-	-
16	RAK	27	27	-	-
17	Kulkas	2	2	-	-
18	Penghancur Kertas	11	11	-	-

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas mengenai lingkungan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tahun 2024, kondisi sarana dan prasarana masih terlihat kurang memadai untuk menunjang kenyamanan kerja. Meskipun beberapa fasilitas seperti lemari, bunga, i-pad, scanner, dispenser, UPS, RAK, kulkas, dan penghancur kertas dalam kondisi baik, tetapi masih ada beberapa barang yang mengalami kondisi kurang baik bahkan sudah rusak. Dengan fasilitas yang masih membutuhkan perbaikan perbaikan, kondisi ini mencerminkan perlunya peningkatan dalam pemeliharaan dan penyediaan sarana kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, efisien, dan mendukung kinerja pegawai.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan yang dimiliki seseorang terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Angraini et al.,

2021). Seseorang yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi mereka juga merasa terinspirasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan. Setiap individu merasa bagian penting dari tim dan organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen ini mencakup beberapa aspek, seperti keinginan untuk terus berkembang dalam pekerjaan, mendukung rekan-rekan kerja, dan beradaptasi dengan perubahan atau tantangan yang ada di perusahaan.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen yang rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Dengan adanya Kompensasi yang diberikan kantor akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Adapun kompensasi yang diberikan pada pegawai (PNS) Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir (2020-2024) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.3
Kompensasi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Jenis – Jenis Kompensasi
1	Gaji
2	Tunjangan Pokok Pegawai (TPP)
3	Tunjangan Istri/Suami
4	Tunjangan Anak
5	Tunjangan Jabatan
6	Tunjangan Transport
7	Tunjangan Penugasan
8	Tunjangan Fungsional
9	Tunjangan Beras
10	Tunjangan Hari Raya (THR)
11	Dana Pensiun
12	BPJS Kesehatan
13	Asuransi Kesehatan (ASKES)

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, Tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3 diatas terdapat kompensasi pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yaitu seperti gaji, tunjangan pokok pegawai (TPP), tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan penugasan, tunjangan fungsional, tunjangan beras, tunjangan hari raya (THR), dana pensiun, BPJS kesehatan, dan asuransi kesehatan (ASKES). Dengan adanya kompensasi yang diberikan dapat menimbulkan komitmen pegawai sehingga dapat melakukan usaha dan keinginan maksimal agar dapat bekerja dengan komitmen yang lebih tinggi lagi.

Konflik dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Banyak definisi tentang konflik yang diberikan oleh ahli manajemen. Hal ini tergantung pada sudut pandang tinjauan yang digunakan dan persepsi para ahli tersebut tentang konflik dalam organisasi. Menurut Robinss dalam Mulyadi (2015: 198) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses yang

dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif kepada pihak lain.

Berdasarkan pandangan hubungan manusia berargumen bahwa konflik merupakan peristiwa yang wajar terjadi dalam sebuah kelompok atau organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, karena itu keberadaan konflik harus diterima dan dirasionalisasikan sedekian rupa sehingga bermanfaat bagi kinerja kerja organisasi. Sementara itu, pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus pada perpecahan organisasi, karena itu harus dihilangkan sebab menghambat kinerja yang optimal. Perselisihan dianggap sebagai indikasi adanya sesuatu yang salah pada organisasi dan itu berarti aturan-aturan organisasi tidak dijalankan.

Konflik merupakan wujud dari interaksi individu dengan individu, atau antar kelompok yang tujuannya berbeda bahkan berlawanan sehingga orang lain tidak sejalan dengan tujuan tersebut dan dianggap sebagai penghambat terhadap pencapaian tujuan. Konflik yang terjadi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik mampu menggerakkan segenap faktor-faktor penjualan dalam organisasi tersebut, dalam hal ini berdampak pada etos kerja karyawan ke arah peningkatan kinerja kerja. sedangkan dampak negatif dari adanya konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang diluar rencana, misalnya kerja asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas dalam kelompok meningkatnya kebencian terhadap kelompok lain. Adapun

konflik kerja yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pemetaan Konflik pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Tahun 2020-2025

No	Bidang/UPTD	Penyebab	Konflik (Masalah)
1	Sekretariat	Kesekretariatan pada prinsipnya lebih banyak memberikan layanan secara internal di Dinas Pendidikan dengan menyelenggaran pelayanan dan mengkoordinasikan dalam urusan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, organisasi, tatalaksana, hukum, hubungan masyarakat, rumah tangga dinas dan barang milik daerah.	Koordinasi dan sinkronisasi belum terlaksana secara optimal, mengacu pada tugas dan fungsi kesekretariatan yang terdistribusi ke masing-masing sub bagian. Luasnya cakupan tugas karena besarnya skala organisasi Dinas Pendidikan dengan satuan pendidikan tersebut di seluruh wilayah provinsi Jambi dan SDM yang harus ditangani berupa jumlah pegawai, pendidik, tenaga kependidikan, tenaga fungsional serta pagu anggaran dan aset yang sangat besar, sistem pengadministrasian yang canggih didukung oleh teknologi digital yang memadai dan SDM yang terampil untuk mengoperasikannya.
2	Bidang Pendidikan SMA	Bidang Sekolah Menengah Atas mempunyai tugas dalam rangka desentralisasi dan dekonsentrasi pendidikan meliputi kegiatan koordinasi dalam merumuskan kebijakan teknis, merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, melaksanakan, memantau, membina, mengevaluasi, menilai program pendidikan sekolah menengah atas meliputi peserta didik, satuan pendidikan, kurikulum, kesiswaan, kelembagaan, sarana dan prasarana pendidikan dan fasilitasi kegiatan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi.	Tenaga pendidik dan kependidikan yang masih perlu ditingkatkan kompetensinya untuk diselaraskan dan memenuhi tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat karena pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Masih perlu ditingkatkan prestasi dan kemampuan bagi lulusan untuk mengakses pendidikan tinggi berkualitas di dalam maupun di luar negeri. Besar harapan orang tua dan peserta didik dari keluarga tidak mampu untuk tetap bersekolah dan melanjutkan pendidikan.
3	Bidang Pendidikan SMK	Bidang Pendidikan Menengah Kejuruan mempunyai tugas dalam rangka desentralisasi dan dekonsentrasi pendidikan Menengah Kejuruan meliputi kegiatan, koordinasi dalam merumuskan kebijakan teknis kejuruan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, pengevaluasian, penilaian program pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK).	Belum tersusunnya konsep peta jalan revitalisasi SMK berdasarkan IMPRES Nomor 9 tahun 2016 sehingga belum maksimalnya sinkronisasi kompetensi keahlian pada SMK sesuai dengan potensi daerah Provinsi Jambi yaitu SMK yang akan dikembangkan sesuai dengan apa yang dihasilkan atau lebih menonjol yang ada pada kabupaten/kota di Provinsi Jambi. Minimnya lembaga sertifikasi profesi pihak 1 untuk alumni SMK sehingga masih banyak alumni SMK yang belum bisa masuk menjadi tenaga kerja pada dunia usaha dan dunia industri ketika sertifikat LSP menjadi salah satu syarat.
4	Bidang Pendidikan PKLK	Bidang Pendidikan Khusus Layanan khusus mempunyai tugas membantu bidang dalam rangka melaksanakan tugas dalam bidang desentralisasi dan dekonsentrasi pendidikan meliputi kegiatan koordinasi dalam merumuskan kebijakan teknis, merencanakan operasional, mengelola, mengoordinasikan, mengendalikan, melaksanakan, memantau, membina, mengevaluasi, menilai program pendidikan pendidikan khusus layanan khusus meliputi peserta didik, satuan pendidikan, kurikulum, kesiswaan, kelembagaan, sarana dan prasarana pendidikan dan fasilitasi kegiatan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi.	Kesulitan menyiapkan tenaga pendidik SLB yang linier yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melayani dan melakukan pembelajaran untuk peserta didik berkebutuhan khusus serta komitmen untuk mengabdi. Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana PKLK masih belum optimal. Selain karena keterbatasan anggaran, ragam sarana dan prasarana yang diperlukan juga bervariasi dan pemenuhannya tidak mudah untuk dilakukan sesuai dengan tuntutan standar sarana dan prasarana PKLK. Pemenuhan kebutuhan layanan terapi bagi anak berkebutuhan khusus belum tersedia sehingga dibutuhkan tenaga layanan terapi di setiap sekolah.
5	Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	Bidang Pembinaan GTK mempunyai tugas rangka pelaksanaan tugas bidang desentralisasi dan dekonsentrasi pembinaan Pendidik dan tenaga Kependidikan.	Adanya rentang perbedaan kemampuan dan kualitas Pendidik, antara Pendidik yang mengabdi di wilayah perkotaan dan pedesaan atau antara sekolah-sekolah yang sudah maupun belum memenuhi kriteria standar yang ditetapkan pemerintah. Hal tersebut mengakibatkan kesenjangan kualitas outcome dan output antar satuan pendidikan. Kekurangan tenaga pendidik pada Satuan Pendidikan Menengah dan Khusus.

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi, Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.4 menunjukkan adanya beberapa konflik yang terjadi di beberapa bidang layanan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam menyelesaikan dan meningkatnya kualitas layanan dan kinerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Hal ini dapat menjelaskan bahwa masih banyak konflik yang terjadi Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dan diharapkan agar konflik tersebut dapat diselesaikan sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dan lebih baik lagi.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja individu yang memuaskan, begitu juga dengan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Nilai yang sangat memuaskan tersebut akan menuntun seseorang menapak karir yang lebih baik dimasa yang akan datang. Kantor Dinas Pendidikan menyadari Perlunya dukungan pegawai dalam menyelesaikan tujuan pekerjaannya, Begitupun dengan Kantor Dinas Pendidikan dengan adanya kinerja yang dicapai, merupakan salah satu keberhasilan Dinas Pendidikan dalam melakukan pekerjaan. Berikut adalah tingkat realisasi tercapainya kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

Tabel 1.5
Capaian Kinerja Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi
Tahun 2020-2024

No	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Lulusan SMA yang melanjutkan ke perguruan tinggi akreditasi A dan B	100	36	41,61	41,8	43	45
2	Lulusan SMK dalam suatu tahun yang memperoleh pekerjaan atau berwirausaha	100	30	42,3	44,5	48	54
3	Lulusan penyandang disabilitas yang memperoleh pekerjaan atau berwirausaha	100	*	*	17	17	17
4	Indeks kepuasan masyarakat	100	79,31	80,41	89,03	84,44	88,25
5	Nilai akuntabilitas kinerja pemerintah	100	64	66,90	72,7	*	76,2
Rata-rata		100	41,8	46,244	53	38,48	56,09

Sumber : Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa realisasi program kegiatan kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir masih ada yang belum tercapai. Berdasarkan hasil Evaluasi dari Wibowo (2016) menyatakan bahwa pencapaian kinerja lebih besar dari 90% maka kinerja dinyatakan sudah optimal, karena telah memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Namun dilihat dari program kerja Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi masih belum ada yang mencapai hingga sampai 90% maka kinerja diduga masih belum optimal. Tinggi rendahnya kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi tentunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai tersebut. Adapun data persentase perkembangan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi Periode 2020-

2024 berfluktuasi yaitu perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebesar 56,09% dan perkembangan terendah terjadi di tahun 2023 yaitu 38,48%.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Komitmen dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi mengalami fluktuasi dari Tahun 2020-2024
2. Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi masih belum optimal.
3. Tingginya Komitmen kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi dapat dilihat dari tunjangan-tunjangan yang telah diberikan.
4. Masih banyak Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi yang mengalami konflik kerja.
5. Belum tercapainya target dalam mencapai kinerja yang dinginkan.

1.3 Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, komitmen, konflik kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi jambi?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, komitmen dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi jambi?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, komitmen dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Lingkungan kerja, komitmen, konflik kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan Kerja, komitmen dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Kantor Dinas Pendidikan provinsi jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan Kerja, komitmen dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Dinas Pendidikan provinsi jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian Lingkungan kerja, komitmen dan konflik kerja bagi kinerja pegawai diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen.
2. Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh Lingkungan kerja, komitmen dan konflik kerja. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk perusahaan yang mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat lebih berkembang dan ditingkatkan lagi.

