

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semua organisasi pemerintah memiliki tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Instansi pemerintahan yang memiliki kinerja baik di topang oleh SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal memaksimalkan kinerja organisasi karena faktor kinerja SDM.

Berkaitan dengan fungsi pemerintahan, maka fungsi utama pemerintahan adalah pelayanan kepada masyarakat, oleh karenanya aparat yang menjalankan fungsi pemerintahan itu adalah pengemban tugas pelayanan kepada masyarakat, jadi bukan sebaliknya untuk minta dilayani masyarakat. Untuk itu pemerintah berkewajiban memenuhi kebutuhan masyarakat dan melindungi kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dan wujud pelayanan kepada masyarakat itu agar masyarakat dapat terpuaskan.

Sejalan dengan perkembangan masyarakat, maka tuntutan akan pelayanan publik pun semakin meningkat. Masyarakat bukan hanya mempersoalkan terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan akan jasa dan layanan publik, akan tetapi sudah mempertanyakan mutu dan kualitas layanan publik yang mereka terima dari pemerintah. Untuk memenuhi tuntutan pelayanan dengan kualitas yang ditentukan oleh masyarakat sebagai pelanggan, maka pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Simamora (2000: 79) menyatakan bahwa :

Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai negeri sipil belum terlalu kuat dan masih jauh dari harapan. Secara tidak sengaja atau tanpa disadari, nampaknya sebagian besar pegawai negeri sipil telah larut dalam kesibukan sehari-hari untuk memperbesar kekuasaan, wewenang, peran dan mengejar target fisik sambil memanfaatkan peluang di antara celah-celah ketentuan formal dan prosedur administratif yang berbeli-belit ciptaannya sendiri. Dan telah sekian lama aparat birokrasi lari di tempat hingga “loyo” kehabisan energi, karena mengabaikan nilai-nilai dasar budaya kita sendiri yang telah diajarkan oleh orang tua, guru, ulama/pendeta dan para pejuang kita. (Susilo, 2000:3).

Penyelenggaraan suatu tata pemerintahan yang baik sangat di-tentukan oleh kualitas dan kemampuan birokrasi. Birokrasi sebagai pemberi bentuk kebijakan publik dengan sumber daya aparatur (Pegawai Negeri Sipil) yang mendukungnya harus mampu mengimplementasikan kebijakan publik serta tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan secara profesional.

Profesionalisme PNS seringkali dikumandangkan oleh berbagai kalangan yang menghendaki bahwa setiap PNS harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan pelayanan masyarakat dengan cepat, berkualitas, dan tidak diskriminatif. PNS juga diharapkan senantiasa berorientasi pada peningkatan kinerja dan sekaligus meningkatkan pemberdayaan potensi masyarakat, guna mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, meningkatkan keunggulan kompetitif serta berupaya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi.

Harapan terhadap profesionalisme pegawai negeri sipil ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh pegawai negeri sipil. Sebagai contoh, masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Pegawai negeri sipil yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan negara.

Perilaku pegawai negeri sipil yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala pegawai negeri sipil belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya.

Permasalahan profesionalisme pegawai negeri sipil akan semakin rumit, mana-kala terjadi intervensi kekuatan politik terutama dalam proses memilih dan menetapkan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan.

Sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan

Untuk menentukan sejauhmana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah dengan menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan kedua adalah mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perubahan tersebut (Pragantha, 2000:77). Namun seringkali pula ketika perubahan budaya dilakukan, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. (Ndraha, 2003:94).

Menurut Kisdarto, (2000) menyatakan bahwa :

Harus disadari pula bahwa budaya erat kaitannya dengan manusia. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut (Robbins, 1996:292). Selanjutnya menurut Prasetya, (2001:12) menyatakan bahwa:

Orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Pentingnya pembudayaan, pengetahuan dan pendidikan juga dikatakan bahwa dalam proses pembudayaan, individu menerima transfer nilai-nilai budaya dan agama sehingga yang bersangkutan memiliki perilaku sopan, berbudaya, bermoral, dan beretika. Dan melalui proses pengetahuan, seseorang dapat memiliki budaya bebas berpikir, menilai, mengkritik, dan bebas dikritik dalam mencari ilmu. Adapun lewat pendidikan, memungkinkan seseorang dapat memahami dan memiliki dasar ilmu pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi terampil dalam suatu bidang.

Untuk itu sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan tidak terlepas dari nilai-nilai budaya kerja yang ditanamkan dan mempersepsikan nilai-nilai tersebut sehingga mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai guna menghadapi tantangan masa depan dan melakukan perubahan cara kerja lama

menjadi cara kerja baru dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Mengingat budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran, maka penting untuk menganalisis budaya kerja pegawai sebagai upaya membangun kemampuan dan komitmen pegawai. Salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh setiap aparatur adalah kemampuan serta kurangnya komitmen, profesionalisme dalam tugas dengan pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis masih belum optimal hal ini dibuktikan dengan masih terdapat pegawai yang tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu, adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan sehingga hal ini berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Uraian tersebut sejalan dengan pernyataan Anoraga (2006: 18), faktor yang berpengaruh terhadap ketenangan dan kegairahan kerja adalah 1) keamanan kerja, 2) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. 3) kondisi kerja yang menyenangkan yaitu suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak menimbulkan rasa asing, 4) rekan kerja yang baik (*good working companions*).

Selanjutnya Anoraga (2006: 58) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Sementara Thoha (2008: 35) menyatakan bahwa perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya. Hal ini menunjukkan bahwa seorang individu dengan lingkungannya saling berhubungan.

Selain faktor lingkungan kerja maka faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya kerja, sementara itu berdasarkan kenyataan yang ada selama ini pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis, masih ada pegawai yang bekerja kurang terarah dan kurangnya disiplin dalam bekerja sehingga terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi atau apel sore. Dengan demikian maka kondisi tersebut akan memberikan pengaruh terhadap budaya kerja di dalam organisasi.

Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggung jawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan. (Ndraha, 2003:94).

Menurut Kisdarto, (2000) menyatakan bahwa :

Harus disadari pula bahwa budaya erat kaitannya dengan manusia. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai

memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu makin kuat budaya tersebut (Robbins, 1996:292). Selanjutnya menurut Prasetya, (2001:12) menyatakan bahwa

Orang yang terlatih dalam budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan baru dan fakta baru, memecahkan permasalahan secara mandiri, berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadi dan sosialnya.

Pentingnya pembudayaan, pengetahuan, dan pendidikan juga dikatakan bahwa dalam proses pembudayaan, individu menerima transfer nilai-nilai budaya dan agama sehingga yang bersangkutan memiliki perilaku sopan, berbudaya, bermoral, dan beretika. Dengan melalui proses pengetahuan, seseorang dapat memiliki budaya bebas berpikir, menilai, mengkritik, dan bebas dikritik dalam mencari ilmu. Adapun lewat pendidikan, memungkinkan seseorang dapat memahami dan memiliki dasar ilmu pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjadi terampil dalam suatu bidang.

Mengingat budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran, maka penting untuk menganalisis budaya kerja pegawai sebagai upaya membangun kemampuan dan komitmen pegawai di Kesbangpol . Dan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh setiap aparatur adalah

kemampuan serta kurangnya komitmen, profesionalisme dalam tugas dengan pelaksanaan kebijakan.

Selain itu baik buruknya kinerja organisasi tergantung pada ada tidaknya peran serta pengaruh pemimpin itu sendiri. Karena organisasi merupakan suatu wadah atau badan atau bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Manulang (1981: 67) menyatakan bahwa organisasi dapat diberikan ciri-cirinya yaitu :

Adanya dua orang atau lebih, sekelompok orang, antar hubungan kerja terjadi dalam suatu kerjasama yang harmonis dan kerjasama didasarkan atas hak, kewajiban atau tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan menganalisis budaya organisasi dan kinerja pegawai yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas serta untuk memfokuskan pembahasan maka, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam bentuk pernyataan masalah dan pertanyaan masalah. Permasalahan pokoknya dalam penelitian ini yaitu

1. Lingkungan Kerja yang ada kurang mendukung dan mempengaruhi perilaku dan perkembangan organisasi. Seperti belum optimalnya

kerjasama di dalam organisasi yang menyebabkan target pekerjaan belum tercapai secara optimal.

2. Budaya organisasi kurang menunjang pegawai untuk bekerja sehingga menimbulkan kenyamanan pegawai dalam bekerja masih rendah.
3. Rendahnya Kinerja pegawai yang dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Penjelasan yang di sebutkan diatas memungkinkan kita untuk merumuskan hipotesis tentang masalah tersebut dengan cara berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dapat di ketahui tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Ciamis?

1.5 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan mempunyai kegunaan baik dari segi teoritis maupun segi praktis sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Kegunaan Teoritis bagi Peneliti dengan bertambahnya wawasan di bidang manajemen
- b. Kegunaan bagi para peneliti lain guna melengkapi teori yang di butuhkan.
- c. Menambah bahan kepustakaan di bidang manajemen khususnya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
- b. Bagi Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam pembuatan karya tulis ilmiah.

