

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Paradigma dalam upaya mewujudkan perubahan penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui pelaksanaan Otonomi Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi dan implikasi yang cukup besar terhadap perubahan paradigma Pembangunan Daerah. Kebijakan Otonomi daerah merupakan langkah maju untuk pemerataan pembangunan, oleh karena itu untuk mewujudkan pembangunan pemerintahan daerah dalam mengelola sumber daya yang ada diperlukan bentuk organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

Apabila tujuan organisasi ingin tercapai dengan efektif dan efisien diperlukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki dengan baik meliputi: manusia (*man*), uang (*money*), mesin/peralatan (*machine/equipment*), bahan baku(*materials*), pasar dan modal kerja. Keempat sumber daya organisasi tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua sumber daya yaitu: sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu (*Independent factor*) tercapainya tujuan organisasi, sedangkan sumber daya non manusia merupakan faktor yang ditentukan (*dependent*), sesuai dengan visi dan misinya yang ditentukan, selanjutnya juga tergantung pada kemampuan organisasi dalam manajemen sumberdaya manusianya.

Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Pamekasan Nomor 12 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah menyatakan bahwa Dinas

Daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam menyelenggarakan fungsi a) perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya; b) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya; c) pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup; dan d) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan juga melaksanakan kegiatan-kegiatan mempertahankan tujuan untuk mencapai sasaran-sasaran dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Keberhasilan dari kegiatan ini sangat tergantung pada kinerja pemerintah yang merupakan akumulasi kinerja, prestasi kerja lebih diarahkan kepada hasil kerja (output) yang didasarkan pada tanggungjawab masing-masing pemangku jabatan (Lembaga Administrasi Negara, 2003: 383). Berarti para pejabat secara struktural itu mempunyai kedudukan sebagai pemangku jabatan eselon diharapkan kinerjanya dapat ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah.

Kinerja Dinas Daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah (satuan kerja perangkat daerah) sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan sebagai organisasi sektor publik, kinerjanya sangat dipengaruhi oleh berbagai sumber daya yang dimiliki.

Demikian juga dalam upaya peningkatan kinerja faktor lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan. Lingkungan kerja berupa; (1) hubungan

kerja, yaitu kondisi hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dan sesama rekan sekantor; (2) kondisi fisik, yaitu keadaan tempat kerja dimana karyawan sehari-hari melakukan aktifitasnya yang diukur dari kebersihan, kebisingan, suhu, dan pencahayaan; (3) fasilitas kerja, yaitu ketersediaan alat-alat kerja yang digunakan untuk mendukung jalannya tugas; dan (4) pola komunikasi, yaitu terciptanya pola komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan dan antara rekan kerja yang diukur dari persepsi pegawai terhadap pola komunikasi antara pimpinan dengan bawahan serta antara sesama staf.

Lingkungan kerja yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan dalam praktik mempunyai perbedaan ketersediaan anggaran pemerintah yang sangat terbatas dan masih harus diprioritaskan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang harus segera diselesaikan, maka pengalokasian anggaran harus dilakukan secara hati-hati dan bertanggungjawab agar anggaran yang terbatas itu dapat dimanfaatkan secara efisien dan dapat menghasilkan daya ungkit yang kuat bagi pembentukan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, konsep hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja dilandasi pemikiran bahwa kualitas lingkungan internal akan dapat menciptakan gairah untuk bekerja, sehingga kemampuan secara efektif dan efisien dapat tercapai. Jika kualitas lingkungan internalnya baik akan menimbulkan gairah untuk bekerja. Maka kemampuan dalam mencapai tujuan baik dan begitupula sebaliknya. Hal ini berarti ada pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja budaya organisasi sangat penting yaitu berupa keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah

institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Keyakinan dan tata nilai serta sumber inspirasi yang wujud konkritnya akan tercermin dari *clarity, consistency, and consensus* (kejelasan, konsistensi, dan konsensus) perilaku masing-masing individu didalam organisasi. Berarti budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja.

Konsep hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja dilandasi pemikiran bahwa kemampuan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien tergantung dengan keyakinan dan nilai bersama yang dijadikan aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Jika keyakinan dan nilai bersama tersebut baik, maka akan membuat pegawai berperilaku sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga lebih giat lagi bekerja untuk mencapai tujuan dan begitu pula sebaliknya, maka akan membuat pegawai tidak berperilaku sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga tidak fokus lagi bekerja untuk mencapai tujuan. Dengan demikian ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai variabel penelitian berada pada lingkungan organisasi pemerintahan daerah yang didukung oleh budaya dimana setiap pejabat eselon III yang ada di Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan dituntut untuk inovatif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan visi dan misi dinas daerah kabupaten Pamekasan, mereka suka diperintah dan tidak melakukan sesuatu sebelum adanya perintah atau keputusan dari atas atau pejabat yang berwenang. Oleh karena itu budaya

organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pejabat eselon III pada dinas daerah kabupaten Pamekasan.

Budaya Organisasi tidak bisa lepas dari adanya sistem paternalisme yang membelenggu sejak negara pertama kali dibentuk, yaitu budaya organisasi pemerintahan masih terikat pada budaya lama yang telah mendarah daging dan sulit untuk dihilangkan. Jadi budaya organisasi pemerintahan terkesan kaku dan lambat dalam menanggapi semua keluhan masyarakat. Akibatnya semua kebutuhan dan kepentingan masyarakat menjadi terabaikan dan tidak terpenuhi sepenuhnya. Padahal tugas aparat pemerintahan adalah melayani masyarakat.

Bertitik tolak dari fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini sangat menarik berkaitan dengan teori sumber daya manusia pada organisasi sektor publik dan swasta terdapat perbedaan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu penelitian ini ingin membuktikan dan menganalisis serta membahas tentang fenomena yang terjadi pada pejabat eselon III di lingkungan Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pejabat Eselon III Pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah-masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan?

3. Variabel mana pengaruhnya yang lebih dominan terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian secara umum adalah untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan yakni sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan.
3. Menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi pembaca

Memberikan kontribusi terhadap referensi yang ada maupun implementasi bagi manajemen sumber daya manusia dan penjelasan secara spesifik tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dengan kinerja. Hasil studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti/studi selanjutnya.

3. Bagi Pemerintah Kabupaten Pamekasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Pamekasan umumnya dan para pejabat eselon III pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan.