BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pemerintahan di daerah telah berkembang dengan sangat cepat, Perubahan terjadi terutama saat pemerintahan mengeluarkan paket Undang-undang Nomor 22 dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999, yang telah dirubah dengan Undang-undang Nomor 32 dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004, yang mengatur tentang Pemerintahan Daerah dan perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Bagi pemerintah daerah, harus melakukan reposisi serta rekalkulasi potensi internal untuk kemudian menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan bagi masa depan daerah, dengan lahirnya paket Undang-undang tersebut Pemerintah Daerah dituntut untuk dapat memberikan kesejahteraan dan pelayanan terbaik bagi masyarakatnya.

Kesejahteraan dan pelayanan terbaik yang diberikan kepada masyarakat, tidak terlepas dari sumberdaya aparatur di daerah mulai dari unsur pimpinan sampai kepada staf yang merupakan unsur pelaksana, sehingga dituntut kinerja yang tinggi terhadap aparatur pemerintah daerah.

Proses penentuan strategic planning harus dilakukan kembali demi melihat perkembangan situasi yang ada. Faktor-faktor eksternal maupun internal harus kembali diperhitungkan untuk kemudian pemerintahan di daerah melakukan adjustment atas perkembangan situasi yang ada. Faktor eksternal seperti budaya, dan tuntutan masyarakat akan *good goverment* dan *clean goverment* sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia dan perangkat lunak yang mendukung penciptaan situasi yang

diinginkan masyarakat. Adanya budaya transparan, *permissive* dan *assertive* sangat mempengaruhi pola kerja dan budaya internal pemerintahan di daerah.

Faktor internal seperti sumber daya manusia (SDM), kemampuan pelayanan publik dan budaya intern birokrasi daerah merupakan pola suatu elemen yang harus dipertimbangkan. Manajemen sumber daya manusia ini terasa semakin sulit manakala pemerintah daerah dihadapkan pada situasi di mana daerah menerima limpahan pegawai (mutasi) dari pemerintah pusat. Kemampuan pelayanan publik pemerintah daerah. selama ini tampaknya masih jauh dari harapan masyarakat

Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah. Budaya birokrasi pemerintah daerah secara umum selama ini kurang mendukung upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, etos kerja birokrasi pemerintahan masih harus ditingkatkan sehingga mewujudkan kinerja yang optimal

Menurut Sunjaya (2017:1) kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu organisasi. Sedangkan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:28).

Kinerja suatu lembaga tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Begitu juga dengan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, kinerjanya sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di Badan yang bersangkutan. Tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat hanya bisa terlaksana dengan baik manakala kinerja aparaturnya tinggi. Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas dan juga sebagai komponen utama yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan instansi / organisasi. Keberhasilan pemerintah dalam

mewujudkan tujuan, salah satunya ditentukan oleh sejauhmana usaha pegawai dalam memaksimalkan kemampuannya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebagai salah satu aset terpenting bagi suatu instansi pemerintah, pegawai mempunyai peranan strategis sebagai aparatur negara, pegawai tidak hanya sebagai pelaksana, tapi juga sebagai perencana dan penilaian segala bentuk program dan kegiatan yang telah disusun dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena itu setiap instansi dituntut memiliki aparatur yang mempunyai kinerja yang tinggi agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan berdayaguna bagi kepentingan pemerintah.

Suatu organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kinerja baik, dengan kinerja tersebut seorang pegawai dapat melaksanakan semua tugas dan pekerjaan secara maksimal. Tanpa hal tersebut, seorang pegawai akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja menunjukkan kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, artinya seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tugas yang telah ditentukan menurut tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sesuai dengan program dan kegiatan yang telah direncanakan tepat waktu, menunjukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang bekerja lamban, membutuhkan waktu lama, tidak terencana dan sistimatis serta menghasilkan kualitas pekerjaan yang rendah, maka pegawai tersebut berkinerja rendah.

Sebagai variabel terikat yang diprediksikan, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, sikap dan disiplin kerja Sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, iklim kerja yang yang terdapat dan berlaku

pada suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:57) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Namun berdasarkan pengamatan awal terhadap hasil kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat atau kinerja pegawai dimana masih rendah nya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari belum terealisasinya semua program kerja yang sudah dibuat oleh Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, rendah nya produktivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Berdasarkan PK dan SKP
Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2017

No	Bagian	Rata – Rata Prilaku kerja (PK)						Rata-Rata PK	SKP	Nilai Prestasi kerja (40% PK + 60% SKP)
		OP	IT	KO	DP	KS	KP			
1	Administrasi Pemerintahan	88	88	91	88	88	90	88.60	87.64	88.02
2	Administrasi Kesejahteraan Rakyat	86	86	91	87	87	87	87.33	92.00	90.13
3	Administrasi Kemasyarakatan	80	79	79	79	79	88	80.67	92.00	87.47
4	Humas dan Protokol	84	83	91	83	84	84	84.83	92.00	89.13
5	Administrasi Pembangunan	80	79	79	79	79	-	79.20	92.00	86.88
6	Administrasi Sumber Daya Alam	80	80	92	85	82	81	83.33	90.36	87.55
7	Administrasi Perekonomian	91	90	90	90	90	90	90.17	104.64	98.85
8	Hukum dan Perundang - undangan	80	79	79	79	79	-	79.20	92.00	86.88
9	Bagian Umum	80	79	79	79	79	-	79.20	92.67	87.28
10	Bagian Keuangan	80	80	93	80	80	83	82.67	92.00	88.27
11	Bagian Organisasi dan tata laksana	87	87	91	87	86	86	87.33	92.00	90.13
Rata-Rata		83,27	82,72	86,81	83,27	83	62,63	83,86	92,66	89,14

Sumber : Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat tahun 2016-2017

Catatan

OP : Orientasi pelayanan	DP : Disiplin
IT : Integritas	KS : Kerjasama
KO : Komitmen	KP : Kepemimpinan

Dari data diatas dapat diketahui bahwa Capaian kinerja berdasarkan SKP tahun 2017 di atas masih dibawah target yang ditetapkan. Jika dilihat dari nilai prestasi kerja masih terindikasi belum maksimal hanya 89,14%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih jauh dibawah harapan. Rendahnya kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat diduga karena budaya organisasi berjalan dengan optimal ,lingkungan kerja yang belum kondusif dan motivasi kerja pegawai masih rendah.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diindentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan prilaku anggota organisasi (Hasan 2017:239). Berdasarkan pengamatan observasi langsung yang peneliti lakukan, terlihat masih ada pegawai yang sering melamun, emosi tidak stabil, adanya pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja dan keterlambatan yang meningkat.

Selain fenomena diatas, lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum optimal. Menurut Diana (2013: 67) faktor lingkungan

kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada pegawai. Sedangkan menurut Andari (2017:2) lingkungan kerja yang memuaskan para pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Seorang pemimpin mestinya harus mampu mengelola tempat kerja, sehingga pegawai tetap dapat tersenyum dari awal bekerja sampai pulang. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik seperti peralatan kerja yang kurang sesuai, ruangan yang kurang nyaman, atau hubungan antar individu di ruangan kurang harmonis, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih belum optimal baik lingkungan fisik maupun lingkingan sosialnya, hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang tersedia masih sangat minim dan belum memadai bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya .

Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dihadapi pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dalam bekerja dan akhirnya akan berdampak pada kinerja yang mereka hasilkan. Marliani (2015: 18) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Sedangkan menurut Ni'mah (2017:2) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja ialah faktor penting dalam memcapai tujuan organisasi. karena pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan kreatif, inovatif dan terbuka menerima pembaharuan-pembaharuan yang dapat meningkatkan kualitas kerja,. untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai maka diperlukan lingkungan

kerja yang nyaman, aman, bergairah, dan sikap saling terbuka antar personil di dalamnya,bimbingan serta pembinaan dari atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pernulis tertarik untuk melakukan penelitian "**Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat**"

1.2.Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Realisasi anggaran masih dibawah target yang telah ditetapkan, Karena rendahnya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Masih dibawah targetnya realisasi anggaran faktornya disebabkan oleh budaya yang masih belum baik
3. Lingkungan kerja belum memadai dalam upaya pencapaian target
4. Motivasi kerja sebagian pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat masih rendah.
5. Penempatan kerja sebagian pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya .
6. Sebagian aturan pekerjaan yang ditetapkan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum dilaksanakan dengan baik oleh pegawai
7. Masih terdapat sebagian pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang tidak disiplin waktu kedatangan maupun waktu pulang.

8. Pengawasan mutu yang diterapkan pada pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum efektif

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka perlu pembatasan dengan lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengukur antar variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai dependen.
2. Penelitian hanya dilakukan di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Penelitian dilakukan pada Agustus 2019 – September 2019.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
3. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
4. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan, sehubungan dengan Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

1.6.2.Secara Teoritis:

1. Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Dapat digunakan oleh peneliti lainnya yang ingin mengembangkan ilmu tentang Budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai .