

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat akan senantiasa menghadapi tantangan yang sangat kompleks dalam penyediaan infrastruktur untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Karanganyar. Hal ini diperlukan Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Karanganyar.

Pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi

standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2012:135).

Kinerja bagi birokrasi pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan rendahnya budaya organisasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan di antara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah suatu cara seseorang bertindak atau melakukan. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Perilaku kerja berhubungan dengan perilaku pegawai mengenai pekerjaannya, contoh : komitmen terhadap tugas pekerjaan atau prosedur kerja dan kerja sama, perilaku yang disyaratkan untuk taat dalam nilai-nilai budaya di organisasi dan lain-lain. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat

alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat. Perilaku organisasi memberikan arah dan petunjuk bagi pencapaian tujuan organisasi dengan lebih baik yang berhubungan dengan pemanfaatan pengetahuan bagi pencapaian tujuan organisasi sebagaimana yang diharapkan. Menurut Robins (2012:240) bahwa kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun segi kuantitasnya. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar berupaya untuk selalu mewujudkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berbagai cara bisa ditempuh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya di antaranya dengan mewujudkan kinerja pegawai seperti apa yang dijelaskan oleh Kasmir (2016 : 189-193) mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, beberapa diantaranya yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang sesuai dengan penelitian ini. Atas dasar hal tersebut di atas, maka peneliti akan melakukan kajian berkaitan dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

Peran seorang pimpinan akan terkesan mendalam bagi bawahan dan mempengaruhi efektivitas kerja apabila mampu menyampaikan visi dan misi

organisasi secara persuasive dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi dan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis, sampai saat ini penilaian-penilaian tentang kepemimpinan banyak dilakukan ilmuwan sebagai upaya peningkatan efektivitas kerja organisasi.

Fenomena yang terjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar terkait kepemimpinan adalah ketika pimpinan kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh pegawai misalnya pegawai yang belum pernah mengalami rotasi maupun mutasi untuk jangka waktu yang relatif panjang di pekerjaannya, sehingga menimbulkan kejenuhan bagi pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik bagi pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu terpenuhi kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja. Dengan demikian peranan kepemimpinan dalam pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar sangat penting, karena kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin akan dapat membawa bawahannya pada sasaran yang diharapkan dan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik. Hasil penelitian hubungan kedua variabel dilakukan oleh Amrullah (2017), Latib, *et.al* (2016), Fathia *et. al* (2018), Setyaningrum (2017). Sedangkan penelitian Mandri *et. al.* (2018), Hartanto (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.. Atas dasar fenomena kajian

teori dan empiris, maka kepemimpinan akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja

Budaya organisasi menurut Fuad (2014:52) adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Fenomena budaya organisasi secara umum terjadi pada organisasi termasuk di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar adalah terkait dengan kuat dan lemah budaya organisasi, hal ini mempunyai kekuatan dalam mempengaruhi perilaku organisasi. Budaya yang kuat, setiap pegawai mengetahui tujuan organisasi dan bekerja untuk organisasi, artinya dalam suatu budaya yang kuat tujuan pegawai menyatu dengan tujuan organisasi. Secara umum, budaya yang kental dalam organisasi cenderung sulit untuk menerima perubahan, karena sistem nilai yang tumbuh dan dianut telah mengakar kuat dalam sanubari setiap pegawai, sehingga sulit untuk diubah begitu saja. Sebaliknya, budaya yang tidak terlalu kuat kadang menguntungkan terutama pada saat organisasi berada dalam lingkungan yang tidak stabil dan menuntut adanya fleksibilitas tinggi. Jadi, budaya yang kuat cenderung menghambat perubahan, melihat kebutuhan untuk berubah dengan nilai-nilai lama yang kuat dipertahankan dan dianggap sudah baik. Walaupun pimpinan menyadari pentingnya perubahan, tanggapan yang diberikan masih berkisar pada sistem nilai lama sehingga perubahan tidak benar-benar nyata.

Fenomena terkait masalah budaya organisasi, adalah masih kurang profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan pekerja yang sesuai dengan standart aturan, masih kurang kedisiplinan pegawai, kurang toleransi kesalahan setiap pekerjaan yang dilakukan, Di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar diperlukan budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan. Hasil penelitian hubungan kedua variabel dilakukan oleh Latib, *et.al* (2016), Amrullah (2017), Logahan dan Aesaria (2014), Kusworo *et. al* (2015), Taurisa dkk (2012), Fauzi dkk (2016), Putriana (2015), Hartanto (2016). Sedangkan penelitian Mandri *et. al.* (2018). menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka budaya organisasi akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas

dengan satu atau lebih aspek lainnya. Tindakan tersebut dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Apabila tingkat kepuasan kerja pegawai tinggi maka itu akan merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian hubungan kedua variabel dilakukan oleh Taurisa dkk (2012), Fauzi dkk (2016). Putriana (2015). Namun Hidayati dan Rahmawati (2016), Mandri *et. al.*(2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka kepuasan akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Fenomena terkait kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar yaitu tidak ada perasaan senang bekerja beberapa pegawai dengan target penyelesaian pekerjaan, penempatan pada posisi yang tidak sesuai harapan, beban tugas pegawai kurang dikerjakan dengan serius dan tepat waktu.

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014:166). Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Hasil penelitian hubungan kedua variabel dilakukan oleh Amrullah (2017), Latib, *et.al* (2016), Fathia *et. al* (2018), Kusworo *et. al* (2015), Taurisa dkk (2012), Setyaningrum (2017), Fauzi dkk (2016), Putriana (2015), Mandri *et. al.*(2018). Namun, dalam penelitian Logahan dan Aesaria (2014), Hidayati dan Rahmawati (2016), Hartanto (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka komitmen organisasi akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar serta latar belakang masalah di atas, dengan ditinjau dari perspektif perilaku organisasi dan menghubungkan antara kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka perlu diteliti “Peningkatan Kinerja Pegawai dari aspek kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji, menganalisis dan memberikan bukti empiris::

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.
- d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar

- e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar
- f. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar
- g. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar, di samping itu diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Membantu kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Karanganyar untuk melakukan kebijakan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti, yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

- 2) Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang akan datang pada permasalahan kajian kinerja.