

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan Pemerintah Pusat tersebut bermula dari suatu keinginan untuk memperbaiki proses partisipasi pembangunan daerah, dari yang bersifat *Top-Down* menjadi *Bottom-Up*. Daerah Kabupaten atau Kota dituntut untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam maupun sumber daya manusianya guna dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya.

Dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat 1 dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi: 1) perencanaan dan pengendalian pembangunan; 2) perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; 3) penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; 4) penyediaan sarana dan prasarana umum; 5) penanganan bidang kesehatan; 6) penyelenggaraan pendidikan; 7) penanggulangan masalah sosial; 8) pelayanan bidang ketenagakerjaan; 8) fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah; 9) lingkungan hidup, pertanahan, kependudukan dan catatan sipil;

10) pelayanan administrasi umum pemerintahan, penanaman modal; dan
11) penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya dan urusan wajib lainnya yang
diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Agar dapat berhasil harus
konsisten terhadap prinsip-prinsip organisasi. Prinsip-prinsip organisasi menurut
Hardjito (1997: 78) ada dua macam yaitu *survive* atau bertahan hidup, dan
develop atau berkembang. Organisasi tidak dapat bertahan hidup dan
berkembang, maka akan mengalami kebangkrutan dan akhirnya gulung tikar.

Menurut Thoha (2002: 20), kebutuhan melakukan pengembangan
organisasi dapat diamati dari dua perspektif, yaitu perspektif organisasi dan
perspektif individu. Perspektif organisasi dapat lebih efisien dalam situasi yang
selalu berubah, sedangkan dari perspektif individu pelaksanaan tugas-tugas baik
manajer/pimpinan maupun staf berjalan secara efektif.

Keberadaan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen sebagai lembaga
pemerintahan wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu:
sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah pekerjaan umum.
Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga
kerja/karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi. Kewenangan Dinas
Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen dibentuk atas dasar Peraturan Daerah
Nomor 09 Tahun 2001 yaitu untuk mengatur rumah tangga organisasi, serta
melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh bupati, yang membawahi empat
sub dinas, antara lain: Sub Dinas Pengairan, Sub Dinas Bina Marga, Sub Dinas
Cipta Karya, dan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Oleh karena itu peranan aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Hidayat dan Sucherly (1996: 89) mengatakan: “peningkatan dan perbaikan efisiensi dan efektifitas pegawai adalah salah satu cara untuk meningkatkan kerja dari sektor pemerintah”.

Kurang efektifnya tenaga kerja atau pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh banyak pegawai yang datang hanya untuk ngobrol, sementara ada pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan yang melaksanakan pekerjaan kebanyakan orang tertentu saja yaitu pegawai yang berhadapan langsung dengan pekerjaan umum.

Kurangnya kemampuan pegawai ditunjukkan diantaranya dengan kurangnya pengetahuan isi substansi mereka, dan tidak punya pengetahuan mengenai manfaat dari pekerjaan yang dilakukan sehingga sering menimbulkan kendala tersendiri bagi upaya penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tuntutan kebutuhan tentang pekerjaan umum. Permasalahan kurangnya kemampuan pegawai juga disebabkan oleh banyaknya pegawai baru yang tidak menguasai pengetahuan akan pekerjaannya.

Permasalahan lain yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen adalah rendahnya budaya organisasi, yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang tidak mengetahui misi yang diemban organisasi, sehingga kurang komunikatif terhadap sesama pegawai, atasan dan terhadap orang lain di luar dinas dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang, dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, sehingga dari permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mengefektifitaskan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang telah dikemukakan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menentukan judul : “PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN PEGAWAI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN SRAGEN”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang sudah ada, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi, kemampuan pegawai dan budaya organisasi terhadap efektifitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen?
2. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektifitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian perlu diketahui maksud dan tujuan penelitian, ada beberapa ahli yang mengemukakan teori tentang tujuan penelitian. Menurut Sutrisno Hadi (1997: 4), tujuan penelitian adalah untuk menemukan dan mengembangkan atau menguji kebenaran dari suatu pengetahuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, kemampuan pegawai dan budaya organisasi terhadap efektifitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen.
- b. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektifitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk memahami pengaruh antara motivasi, kemampuan pegawai dan budaya organisasi terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen.
- 2) Untuk mengetahui faktor yang lebih dominan pengaruhnya terhadap efektivitas pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bagi Pemerintah Kabupaten Sragen diharapkan dapat berguna sebagai input atau rekomendasi menyusun strategi peningkatan efektivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sragen.

D. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi penelitian terdahulu, pengertian manajemen personalia, motivasi kerja, kemampuan kerja, budaya organisasi,

efektivitas kerja serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Disini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta proses analisa terhadap data yang ada.

BAB V PENUTUP

Penulisan akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.