

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang Masalah**

Pengaturan dan pembangunan masyarakat yang telah dilakukan lebih dari 30 tahun sepanjang orde baru, telah menghasilkan desa dengan wajah yang cukup memprihatinkan. Munculnya ketergantungan masyarakat kepada pemerintah, sekaligus retaknya ikatan sosial dalam masyarakat desa dan terbentuknya perilaku birokrasi pemerintah, sampai ke pemerintah desa yang lebih mengedepankan kekuasaan, sering menimbulkan situasi konflik kepentingan antara masyarakat dengan pemerintah desa dan telah menyebabkan masyarakat bersifat apatis dan kurang bergairah.

Keluarnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintahan (otonomi) daerah telah mengubah wajah pemerintahan desa. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah ditentukan oleh peran yang dimainkan aparatur pemerintah sebagai agen pembangunan (*agent of change*) yang nantinya menjalankan fungsi sebagai pelaksana, manajer, atau konseptor yang menerjemahkan amanat, visi, dan misi pembangunan (Kaho, 1988). Seperti halnya pada penelitian Sanidjar Pebrihariati R (2004) disimpulkan bahwa Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Nagari ,Badan Perwakilan Anak Nagari, serta Badan Musyawarah Adat dan Syarak Nagari di Kabupaten Agam berdasarkan pada peraturan daerah tersebut, seharusnya hanya mengatur masalah-masalah pokok saja untuk dipedomani oleh nagari dan pengaturan lebih lanjut

berdasarkan peraturan nagari yang bersangkutan. Untuk mengatur masalah-masalah yang pokok ,maka dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas (Hersey, 1992).

Pelaksanaan pemerintah daerah yang berdasarkan pada asas desentralisasi atau otonomi daerah dan dengan menekankan pada sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah, akan menjadikan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih tepat serta efisien dan lebih demokratis (Kaho, 1988).

Sebagai lembaga pemerintahan, pemerintah daerah kabupaten sukoharjo mempunyai tugas untuk melayani masyarakat serta membangun daerahnya secara tepat, efisien, dan lebih demokratis. Karena tugas dan fungsinya tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang memiliki kinerja baik dan produktifitas yang tinggi sesuai dengan kualitas yang diinginkan.

Tinggi rendahnya sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah dapat berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Sebab kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Sesuai dengan penelitian Melianawati dkk (2001) disebutkan bahwa Kualitas hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam bekerja, lebih membutuhkan kualitas dalam diri individu. Sehingga untuk mendapatkan kemampuan diri yang berkualitas diperlukan adanya kesadaran diri yang baik pada individu. Karena tanpa adanya kesadaran diri dari semua anggota organisasi untuk melakukan perubahan struktur organisasi, niscaya kinerja organisasi tidak akan menunjukkan perubahan yang berarti (Haryanto dkk, 2003).

Aparatur adalah individu yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia (individu) menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan/pegawai, meskipun perlengkapan/peralatan yang dimiliki organisasi begitu canggih. Perlengkapan/peralatan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan ada manfaatnya bagi organisasi bila peran aktif pegawai/karyawan tidak di ikut sertakan (Roedhito, 1997). Di dalam mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Di dalam suatu organisasi, masing-masing individu berperilaku tidak sama. Individu yang satu lebih produktif dibandingkan dengan yang lain (Lucyani, 2002).

Keefektifan setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusianya. Individu sebagai sumber daya yang umum bagi seluruh organisasi, sehingga pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah adalah sangat penting, sehingga akan meningkatkan kapasitas, pemberian wewenang, kelangsungan dan kemampuan untuk berkembang, serta kesadaran adanya interdependensi antara satu pihak dengan pihak yang lainnya (Lucyani, 2002). Dengan demikian akan lebih meningkatkan kemandirian daerah. Oleh sebab itu penting kiranya perhatian kepada peningkatan kemampuan aparatur atau sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah (PNS) untuk melaksanakan rangkaian program pembangunan yang di implementasikan dalam Pola Dasar Pembangunan Daerah.

Bila suatu organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi tersebut haruslah memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik (Melianawati dkk, 2001). Padahal kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu antara lain ketrampilan kognitif, kemampuan teknis, dan kecerdasan emosional serta hal lain sebagainya.

Selain sumber daya manusia, kepemimpinan juga merupakan faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial dalam memimpin lingkungan kerjanya (Roedhito, 1997). Kekuatan dan kelemahan yang ada dapat diketahui dan dipahami untuk menyusun langkah-langkah strategis yang mesti diambil. Hal ini sangat penting, karena keberhasilan suatu tujuan tergantung pada kekuatan dan kelemahan yang ada. Untuk itu seorang pemimpin harus berusaha mengoptimalkan peran serta kekuatan yang ada dan meminimalkan kelemahan guna mencapai kinerja yang baik (Roedhito, 1997). Dalam hal ini seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas, sebagai wujud dari nilai kepemimpinan, yang akhirnya kepercayaan masyarakat semakin meningkat dan pada gilirannya dapat meningkatkan partisipasinya terhadap organisasi.

Pemahaman terhadap perilaku karyawan adalah hal yang sangat penting bagi pemimpin yang efektif, karena prestasi karyawan (individu) adalah dasar prestasi organisasi, maka pimpinan suatu organisasi tidak dapat mengabaikan kebutuhan untuk belajar dan bertindak mengenai kebutuhan pengetahuan

karakteristik individu/karyawan, baik dari bawahannya maupun diantara pemimpin sendiri (Lucyani, 2002).

Peranan faktor manusia adalah penting bagi organisasi, bahkan lebih penting untuk menciptakan tingkat partisipasi yang tinggi dari para karyawan terhadap pencapaian tujuan. Iklim kerja yang produktif dapat tercipta bila pemimpin mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan mendorong kinerja yang baik pula (Lucyani, 2002). Kualitas lingkungan kerja yang positif akan menimbulkan motivasi yang positif pula bagi karyawan. Hal ini jelas berpengaruh terhadap tingkat kinerja organisasi. Demikian juga seorang pemimpin sebagai figur pimpinan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan dinamis. Didalam lingkungan kerja yang efektif dan dinamis akan dapat memberikan suasana kenyamanan, ketentraman, kebersamaan, dan keadilan dalam menjalankan tugasnya kepada komponen yang ada (pegawai/karyawan), yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai/karyawan.

Karyawan atau pegawai secara individual memiliki perbedaan-perbedaan dalam pekerjaan, tingkat pendidikan, usia, motivasi, kepribadian, gaji, sosial ekonomi, pengalaman kerja, kepandaian dll. Dengan adanya perbedaan tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja yang tinggi agar kinerja organisasi menjadi lebih baik. Sehingga seorang pemimpin didalam menjalankan tugasnya harus secara efisien, kreatif, dan proaktif, yang pada akhirnya akan tercipta suatu kualitas kehidupan kerja yang baik.

Maslow (Robbins,1996) membagi kebutuhan manusia menjadi lima jenjang, yaitu (1) kebutuhan fisik dasar; (2) rasa aman; (3) kasih sayang/social; (4) harga diri dan aktualisasi diri; (5) motivasi. Motivasi merupakan pendorong yang sangat potensial untuk dimanfaatkan sebagai peningkatan kinerja ,karena semua yang dilakukan manusia bersumber dari motivasi. Untuk menumbuhkan motivasi sangat erat kaitannya dengan dukungan organisasi dimana individu berada. Organisasi yang baik akan mempunyai sistem manajemen yang baik, kualitas dan motivasi karyawan yang baik pula, yang didukung oleh kualitas kehidupan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Sehingga hal ini akan memberikan *out put* kinerja yang baik.

Pada prinsipnya semua organisasi baik pemerintah maupun swasta mempunyai tujuan yang akan dicapai. Tujuan yang dicapai organisasi kadang-kadang mengalami gejolak, sehingga dapat mempengaruhi jalannya kehidupan organisasi tersebut. Perubahan di lingkungan luar organisasi tanpa disadari akan berpengaruh terhadap sistem kerja organisasi. Anggota masyarakat ada kecenderungan menuntut banyak hal, sehingga akan berpengaruh terhadap maju mundurnya organisasi. Benturan-benturan psikologis dan konflik-konflik kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi yang terjadi, akan berpengaruh terhadap organisasi (Lucyani, 2002). Perubahan iklim organisasi yang kondusif misalnya, akan membawa dampak positif pada semangat kerja karyawan untuk berprestasi dan bertanggung jawab terhadap bidang tugasnya masing-masing.

Dalam konteks ini, pemerintah daerah kabupaten sukoharjo sebagaimana daerah-daerah lainnya menghadapi permasalahan yang sama, yaitu adanya perubahan kinerja pada pemerintah daerah yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Kondisi seperti ini berdampak pada rendahnya kemampuan pemerintah daerah untuk merespon berbagai perubahan dan aspirasi yang berkembang di masyarakat dalam konteks otonomi daerah.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu meliputi kepemimpinan, sumber daya manusia, motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja (Hartono, 2002).

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka dalam penelitian ini perlu dikaji kembali tentang analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditinjau dari kualitas kehidupan kerja sehingga dapat ditingkatkan daya gunanya terhadap masyarakat pada umumnya dan organisasi pada khususnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas ,maka dapat diambil rumusan pokok yang hendak menjadi dasar penelitian yaitu: “Apakah faktor-faktor kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo Di Tinjau Dari Kualitas Kahidupan Kerja”.

### **B.Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai.

### **C.Manfaat Penelitian**

1. Memberikan informasi atau sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah kabupaten Sukoharjo pada khususnya, serta pemerintah yang lain pada umumnya untuk meningkatkan kinerja organisasinya dimasa mendatang dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Bagi subjek dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya, sehingga dapat meningkatkan pula kinerjanya.
3. Memberikan sumbangan pemikiran literatur yang berhubungan dengan kinerja organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Sebagai bahan masukan atau pelengkap dasar teori bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

oleh sebab itu tidak mungkin dikaji dan dievaluasi. Selanjutnya Hersey dkk (1992) menggambarkan suatu analogi, bahwa motivasi manusia pada umumnya seperti struktur gunung es. Segmen motivasi manusia yang signifikan berada dibawah permukaan yang tidak selamanya diketahui oleh orang yang bersangkutan, seringkali hanya sebagian kecil dari motivasi yang jelas atau disadari oleh seseorang.

Motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, ide pokok, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, yang memberikan pengaruh terhadap perilaku manusia, serta usaha-usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi sehingga seseorang mau melakukan perbuatan (Hartono, 2002). Motivasi merupakan suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkahlakunya (Handoko, 1992).

Berdasarkan uraian para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan jiwa seseorang yang mendasari ia ingin melakukan suatu perbuatan guna tercapainya tujuan atau terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan.

#### 4. Lingkungan Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tersebut berada. Untuk memperjelas mengenai lingkungan kerja yang mendukung, maka peneliti akan menyajikan pendapat seorang ahli. Menurut Supardi (1993) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan lebih betah

bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Ahyari (1987) bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja.

#### 5. Faktor Individu

Aspek penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan kinerja suatu organisasi, antara lain faktor individu. Dalam kehidupan organisasi, perilaku dan prestasi individu merupakan suatu hal perlu mendapat perhatian serius, karena individu merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi.

Robbins (1996) menyatakan bahwa perilaku dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman belajar yang telah dijumpai. Ada 4 variabel faktor-faktor individu : (1) karakteristik biografi-usia, jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan, dan masa kerja, (2) kemampuan-kemampuan intelektual fisik dan relevansi pendidikan atau ketrampilan, (3) kepribadian, (4) belajar (*learning*). Gibson (1996) menggolongkan variabel individu menjadi 3, yaitu: (1) kemampuan dan ketrampilan ,(2) latar belakang ,(3) demografis.

### **C. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo Ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja**

Perilaku pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat motivasi dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang

tidak menyenangkan, dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman, tidak dihargai, dan malas dalam bekerja.

Nitisemito (1982) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, seperti komunikasi yang tidak baik antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun pimpinan, akan mendukung timbulnya kelelahan psikis dalam kerja yang dialami karyawan, sehingga ada kemungkinan karyawan akan mudah jengkel, lemas, dan tidak berkonsentrasi pada saat melaksanakan tugas.

Situasi dan kondisi tempat kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya, rapi, sejuk, ruang cukup luas, sirkulasi udara lancar sehingga tidak mengganggu gerak karyawan dalam bekerja, kemudian keamanan tempat kerja, alat kerja yang cukup memadai, dan jauh dari suara yang mengganggu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang terjaga dengan baik akan membuat suasana kerja menjadi baik pula, sedangkan suasana kerja yang- baik akan berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawan dalam bekerja, sehingga mereka tidak cepat lelah, merekapun merasa betah, senang dan bekerja dengan lebih giat.

Kualitas kehidupan kerja tidak dapat diabaikan, karena aspek-aspek tersebut terbukti ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik mampu memberi rasa aman pada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Faktor-faktor kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi kinerja. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, maka kinerja karyawan menjadi baik.

Sehingga faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### **D.Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut:

Ada hubungan positif antara faktor-faktor kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi atau baik faktor-faktor kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi atau baik pula kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah atau buruk faktor-faktor kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah atau buruk pula kinerja yang dihasilkan.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.