

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Kabupaten Sragen dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah telah membentuk organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah khususnya di Kabupaten Sragen dipandang sebagai langkah awal dari babak baru penyelenggaraan pemerintah daerah yang juga merupakan perwujudan agenda reformasi nasional. Pelaksanaan ini memberi batasan tentang pembagian kekuasaan pusat dan daerah menyangkut ruang lingkup daerah secara sektoral, perimbangan keuangan ataupun menyangkut perhubungan daerah sebagai pelimpahan kekuasaan politik, adat dan budaya. Ditinjau dari segi pemerintahan sebagai upaya peningkatan pelayanan masyarakat, maka yang harus dilakukan adalah penataan dan pembinaan aparat yang berkualitas dan professional guna meningkatkan pelayanan pada masyarakat di tingkat kabupaten/kotamadya.

Memasuki otonomi daerah ini banyak terjadi perubahan yang sangat mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan perannya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pergeseran paradigma memulai proses perubahan mendasar dalam kehidupan ketatanegaraan yang akan mempengaruhi segala dimensi kehidupan bangsa, baik dimensi politik, ekonomi, sosial maupun budaya. Mensikapi

pergeseran paradigma dan untuk menjaga stabilitas daerah maka peran dari pegawai negeri pemerintah daerah kabupaten Sragen dalam penyelenggaraan program pemantapan stabilitas daerah.

Pada berbagai bidang kehidupan organisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Bila peranan sumber daya manusia tidak dapat memegang peranan penting maka akan timbul masalah-masalah yang seharusnya dapat diatasi, namun menjadi suatu masalah general yang sulit untuk diatasi. Ketidakpuasan, kecemburuan sosial antara individu satu sama lain kemungkinan besar akan muncul kepermukaan dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dan akibatnya penurunan produktivitas organisasi. Dalam hal ini tidaklah mudah bagi pihak-pihak manajemen dari suatu organisasi untuk memahami dan memotivasi pegawai untuk kemajuan bersama. Keluhan-keluhan dari para pegawai untuk kemajuan bersama. Keluhan-keluhan dari para pegawai seringkali diabaikan.

Hampir seluruh aktivitas dalam kegiatan operasional suatu organisasi dilakukan secara langsung oleh tenaga manusia atau pegawainya. Hal ini secara implisit menunjukkan bahwa, kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Implikasinya, kinerja pegawai Pemkab Sragen memiliki

peran yang penting dan strategi dalam mewujudkan atau mencapai tujuan pemerintah daerah. Hal ini sebagaimana dilakukan oleh Nawawi (2000) bahwa “manusia merupakan unsur utama organisasi disebut faktor sentral. Organisasi hanya berfungsi jika manusia yang menghimpun dirinya saling berinteraksi dalam mewujudkan volume dan kerjanya. Dengan demikian secara teoretis dapat disimpulkan bahwa, jika kinerja pegawai rendah maka kinerja instansi atau organisasi cenderung akan menurun.

Kinerja pegawai sebagaimana variable-variabel sosial atau berperilaku lainnya, pada umumnya merupakan variable yang relatif kompleks dan multidimensi; tidak hanya ditentukan oleh satu atau dua faktor saja tetapi ditentukan oleh banyak faktor yang kadang-kadang sangat rumit. Beberapa penelitian empiris yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kepemimpinan transformasional semakin baik maka kinerja pegawai juga cenderung akan semakin baik (Choi, 2006; Griffith, 2004; Yousef, 2000; Pillai dan Williams, 2003). Di samping kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Griffith (2004), Mashavi (2002) dan Yousef (1998), kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen et al (2006), menunjukkan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terbukti secara empiris mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengacu pada hasil-hasil penelitian tersebut, faktor-faktor penentu kinerja

pegawai adalah kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan komitmen organisasional.

Kualitas pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengelola organisasi secara optimal dan memperdayakan pegawai untuk dapat mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan. Keberhasilan atau kegagalan dari sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas dari organisasi. Satu metode yang digunakan untuk mengelola organisasi adalah model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mengelola nilai-nilai, kebutuhan, aspirasi, prioritas utama dan juga memotivasi pegawai untuk melakukan sesuatu seperti yang diharapkan.

Satu cara untuk mendukung penerapan pemimpin transformasional adalah dengan membangun komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai kepada organisasi dan pegawai terus bekerja, pegawai berpartisipasi dalam memberikan perhatian untuk bekerja keras dan untuk kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu: persatuan dan tujuan dari nilai-nilai perusahaan, kesediaan untuk tetap berada di organisasi dan mau bekerja keras untuk perusahaan.

Disini Pemerintah kabupaten Sragen sendiri terdiri dari 9 Satuan Kerja yang berbentuk Badan diantaranya meliputi Badan Kesbangpolinmas, Badan Perijinan Terpadu, Badan Pemberdayaan Usaha Milik Daerah, Badan Perencanaan Daerah, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Penyuluh, Badan Lingkungan Hidup, Badan Diklat dan Litbang, Badan Keluarga Berencana Pemberdayaan Masyarakat Desa, dan pemerintah kabupaten sragen

mendukung sepenuhnya Pegawai dilingkungan Pemerintahan kabupaten Sragen untuk meningkatkan Sumber Daya Manusianya.

Para pegawai di lingkungan badan pemerintah daerah kabupaten Sragen dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan juga berbagai disiplin ilmu yang berbeda tentu saja memiliki kinerja yang berbeda-beda pula. Kinerja para pegawai antar lingkungan badan yang berbeda juga para pemimpin badan yang memiliki karakteristik dan sifat kepemimpinan yang berbeda membuat kinerja pegawai antar lingkungan badan juga berbeda. Ada beberapa lingkungan badan dengan kepemimpinan yang baik, komunikasi kerja para pegawai dan juga atasan dan bawahan baik kinerja baik, namun ada beberapa lingkungan badan komunikasi antara pegawai dan juga pemimpin yang kurang memperhatikan kinerja pegawainya. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang rendah sehingga membuat kinerja karyawan juga rendah pula.

Sebagaimana telah disampaikan, bahwa sumber daya manusia yaitu pegawai memiliki peran yang penting dan strategis untuk mencapai tujuan institusi. Baik buruknya kinerja organisasi secara langsung ditentukan oleh kinerja pegawainya. Hal inilah yang memotivasi dilakukannya penelitian ini, yakni penelitian mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Sragen. Penelitian ini peneliti tertarik untuk mengkaji dalam bentuk penelitian dengan judul: “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Berbentuk Badan di Pemkab Sragen)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Sragen?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Sragen?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Sragen?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen.
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin tiap divisi di Kabupaten Sragen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya melalui penggunaan masukan yang berupa informasi empiris tersebut diharapkan langkah-langkah peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah yang lebih terarah dan lebih ilmiah.

2. Manfaat Teoritis Peneliti

Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan teori mengenai kepemimpinan transformasi, komunikasi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mungkin dapat membantu dan mendukung penelitiannya.