

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Adanya perubahan kebijakan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian pada semua bidang. Reformasi birokrasi merupakan salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good Governance) yang harus dilaksanakan oleh semua institusi/lembaga pemerintah. Hakekat reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya untuk melakukan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama yang menyangkut aspek-aspek kelembagaan dan ketatalaksanaan. Selain itu reformasi birokrasi merupakan langkah strategis dalam membangun sumber daya aparatur Negara yang professional dan memiliki karakter, berdisiplin serta loyal dan berdedikasi tinggi. Setiap perubahan harus dapat diikuti agar dapat mengarahkan perubahan kearah yang lebih baik.

Organisasi pemerintah yang menjadi perhatian dalam melaksanakan reformasi birokrasi dituntut perannya untuk meningkatkan kualitas anggotanya dan mendorong mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat tergantung dari sumber daya manusia yang akan menjalankan kegiatan dalam mencapai peningkatan prestasi kerja.

Sumberdaya manusia sebagai penggerak organisasi memegang peranan penting yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang tinggi diharapkan mampu memberikan dorongan untuk mendukung prestasi kerja organisasi.

Selain itu untuk mendukung prestasi kerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi diperlukan adanya pegawai karena merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Pegawai sebagai makhluk

sosial tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya, karena pegawai membutuhkan perhatian dari pimpinan organisasi agar mereka memberikan prestasi secara penuh kepada organisasi.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan sekaligus memiliki prestasi kerja yang tinggi, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mendukung prestasi kerja organisasi secara keseluruhan, selain itu dapat dijadikan sebagai suatu ukuran untuk melihat baik buruknya suatu organisasi. Jika hasil kerja yang diperoleh pegawai sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, maka prestasi kerja dapat dikatakan bagus, namun jika hasil kerja yang diperoleh jauh dari rencana atau prestasi kerja rendah, Beberapa faktor yang dapat menyebabkan prestasi kerja rendah antara lain ; lingkungan kerja, disiplin, motivasi, komitmen pada organisasi, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi, promosi, kompetensi. Dalam penulisan ini peneliti hanya akan membahas beberapa diantaranya masalah prestasi kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi.

Prestasi kerja merupakan kesuksesan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, pelaksanaan tugas yang dibebankan oleh organisasi kepada pegawai dapat dicapai apabila pegawai tersebut menggunakan seluruh kemampuannya.

Untuk meningkatkan prestasi pegawai perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik, pedoman berperilaku, berpikir, dan bertindak yang harus dipatuhi sebagai budaya kerja pegawai dan komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi lembaga.

Kurang optimalnya prestasi kerja pegawai dilingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah kurangnya disiplin, dari penelaahan di Biro Hukum dan organisasi 8% pegawai tidak selalu berada di tempat pada saat tidak sedang melaksanakan tugas lain, keterlambatan dalam penyelesaian tugas pekerjaan, kurangnya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masih saja terjadi sekitar 5% pegawai cenderung mengedepankan mengerjakan

sesuatu pekerjaan yang dapat kira-kira memberikan keuntungan finansial. Selain itu dalam hubungan perilaku dan watak seseorang pegawai tidak sama serta perubahan karakter dari rasional atau emosional juga dipengaruhi banyak faktor yang mempengaruhi pegawai.

Setiap organisasi pada dasarnya berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja pada Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan belum didukung dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada Sekretariat Jenderal, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menghambat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, hal tersebut terjadi karena tata ruang yang terbuka pada masing-masing Bagian yang tidak dilengkapi pintu tertutup sehingga tidak memberikan rasa aman bagi pegawai dan penataan peralatan kantor seperti meja dan kursi tidak disesuaikan dengan luas ruangan yang mengganggu terhadap kenyamanan dalam bekerja, serta ruangan pendingin (AC) yang sering tidak berfungsi menyebabkan pegawai tidak fokus terhadap pekerjaan.

Beberapa peralatan kerja yang kurang mendukung diantaranya 3% komputer dan mesin printer yang rusak dan lama tidak diperbaiki sehingga menghambat dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Tidak adanya ruangan khusus untuk menerima tamu pada masing-masing bagian sehingga tamu-tamu yang datang dari daerah untuk konsultasi ke Jakarta ditempatkan pada ruang kerja sehingga mengganggu dalam bekerja.

Selain itu suasana kerja pegawai sangat terganggu apabila terjadi hubungan yang kurang baik antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan pimpinan yang sangat mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan.

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Oleh karena itu

Budaya kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja.

Budaya kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Lembaga atau instansi yang menerapkan budaya kerja yang berkualitas maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pelaksanaan budaya kerja yang berkualitas di lingkungan Sekretariat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan belum optimal. Masih terdapat terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, masih menerapkan pola pikir yang masih terkotak-kotak dalam bekerja sehingga sulit untuk kerjasama, memilih pekerjaan yang dapat kira-kira memberikan keuntungan finansial, tidak bisa memanfaatkan waktu untuk hal-hal yang bermanfaat seperti masih ada pegawai yang bermain game yang ada di komputer sangat mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu masih ada pegawai yang kurang memperhatikan ketentuan ketidakhadiran dalam setahun sehingga akan menjadi penilaian prestasi kerja yang kurang baik.

Adanya kemajuan teknologi di bidang komunikasi dengan berbagai fasilitas yang lengkap seperti penggunaan handphone gadget yang tidak bisa diimbangi dengan kesadaran si pengguna sehingga tanpa disadari pegawai disibukan dengan fasilitas handphone tersebut yang sangat menyita waktu sehingga mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan.

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh terhadap efektifitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi pada pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan dapat dikatakan masih rendah, hal tersebut sangat dirasakan pada saat pegawai sedang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi pegawai tersebut tidak masuk, datang terlambat dan sering tidak ada di tempat dengan beralasan tidak terlalu penting sehingga masih rendahnya rasa kepedulian terhadap organisasi. Selain itu masih terdapat pegawai yang dalam bekerja

harus diawasi, tidak ada keinginan untuk maju karena bekerja harus menunggu perintah.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara kuantitatif dengan instrumen kuesioner, dimana dapat mengetahui persepsi, pendapat dari pegawai lebih lanjut terkait hal-hal menyangkut lingkungan kerja, budaya kerja, komitmen terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk kemudian penulis mengambil judul tesis **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan”**.

I.2 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, seperti tidak nyamannya lingkungan kerja karena tata ruang yang terbuka pada masing-masing bagian, Penataan alat-alat kantor tidak disesuaikan dengan luas ruangan, Pendingin ruangan (AC) kadang-kadang sering tidak berfungsi, tidak semua pegawai mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup pegawai, serta pegawai belum menunjukkan sikap dan perilaku positif seperti pada saat diperlukan tidak ada di tempat, keterlambatan penyelesaian pekerjaan sehingga cenderung kinerja pegawai menurun.

Dari banyaknya masalah yang teridentifikasi dan agar lebih mendalamnya pembahasan dalam penelitian, maka penelitian membatasi pada masalah yang terkait dengan lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Sebagai bahan pertimbangan peneliti untuk membatasi unit kerja penelitian pada unit kerja yang ada di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian pendidikan dan Kebudayaan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil inti masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai-
- d. Apakah lingkungan kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

1.4 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dijelaskan diatas maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi secara parsial maupun bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan.

1.4.2 Manfaat penelitian

- a. Manfaat Teoritis
 - 1). Bagi Peneliti hasil penelitian ini diharapkan mampu menunjang pengembangan ilmu Manajemen terutama yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal prestasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi.
 - 2). Bagi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta diharapkan hasil penelitian ini dapat disajikan sebagai sumber informasi dan tambahan referensi bagi almamater atau peneliti lain yang memerlukan bahan tambahan sebagai perbandingan untuk membantu dalam mengadakan penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat Praktis

diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dalam menyusun kebijakan pimpinan akan adanya pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja di

lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

