

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu instansi. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar.

Sifat-sifat yang ada pada diri pegawai, upaya atau kemauan untuk bekerja serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja pegawai (Sigit dalam Sudarmadi, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Menurut Vitalaya dalam Sudarmadi (2007) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor ketrampilan, pengetahuan dan keahlian pegawai, bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karena kurangnya ketrampilan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Faktor sumber daya yang tersedia, yaitu faktor yang apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung, dan lain-lain.
3. Faktor pengalaman kerja dalam hal kerjasama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.
4. Faktor motivasi pegawai, yaitu merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin dan kemampuan dari pegawai.

Dengan demikian setiap pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja pegawai diantaranya dalam kaitan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan ketidakpastian lingkungan

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut. Budaya merupakan keseluruhan pola pikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok social yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya (Hofstede dalam Trisulaksono, 2005). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Kusumawati, 2008 menyatakan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat dan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 2002). Hal ini berarti bahwa disetiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih konduktif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Bass dalam Kusumawati, 2008). Gaya kepemimpinan adalah pola

prilaku yang diperlihatkan orang pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain (Blancard dalam Deddy, 2009). Sedangkan Suit, Jusuf dalam Kusumawati, 2008 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-ubah untuk terciptanya kesatuan dan persatuan dalam berfikir serta berbuat dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kita sering mendengar bahwa setiap pimpinan instansi memiliki gaya atau tipe yang berbeda-beda dan bervariasi dalam memimpin. Gaya atau tipe kepemimpinan dalam suatu instansi tentunya banyak mempengaruhi pola, cara kerja, dan disiplin kerja instansi. Dengan demikian gaya atau tipe kepemimpinan yang baik di dalam suatu instansi akan berpengaruh positif terhadap pola, cara kerja dan disiplin kerja para pegawai instansi itu sendiri.

Selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan ketidakpastian lingkungan perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan guna mendorong meningkatkan kinerja pegawainya. Ketidakpastian lingkungan merupakan situasi seseorang yang berkendala untuk memprediksi situasi di sekitar sehingga mencoba untuk melakukan sesuatu yang menghadapi ketidakpastian lingkungan tersebut (Luthans dalam Trisulaksono, 2005). Bagi suatu organisasi, sumber utama ketidakpastian berasal dari lingkungan. Menurut Miliken (dalam Akbar, 2010) bahwa individu dalam hal ini akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang tinggi jika merasa lingkungan tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah. Dengan demikian individu yang memiliki kinerja yang baik dalam organisasi akan mampu

memprediksi situasi lingkungannya yang akan terjadi di masa yang akan datang sehingga dapat mengurangi resiko akan terjadinya sesuatu di luar perencanaan. seseorang akan membutuhkan lebih banyak informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya guna pembuatan keputusan yang lebih baik

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Penelitian ini merupakan refleksi dari penelitian Arif (2010). Peneliti menambahkan variabel independen dari peneliti lainnya, yaitu : ketidakpastian lingkungan. Menurut beberapa peneliti lain, variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Arif (2010) melakukan penelitian pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kota Medan. Alasan dilakukan penelitian pada Pemerintah Kota Medan karena Instansi Pemerintah salah satu organisasi publik yang bertujuan mensejahterakan masyarakat seharusnya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat melalui kinerja yang baik khususnya kinerja pegawai. Pada kenyataan belakangan ini sering terjadi kasus-kasus korupsi yang terjadi di beberapa instansi pemerintah dan kebanyakan pelakunya dilakukan oleh oknum pegawainya sendiri. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai masalah diatas dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Medan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kota Medan?
3. Apakah Ketidakpastian Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini maka penelitian ini dibatasi pada Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
apakah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakpastian Lingkungan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakpastian Lingkungan Pemerintah Kota Medan.

2. Bagi Pemerintah Kota Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Kota Medan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian diharapkan dapat menjadi pedoman maupun salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.