

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Indonesia dalam kehidupan masyarakat memulai era baru yang mengakibatkan terjadinya reformasi dalam berbagai bidang yang didukung penuh oleh masyarakat dalam menyikapi berbagai permasalahan yang terjadi. Perubahan tersebut terjadi di tingkat pemerintah pusat maupun di tingkat pemerintah daerah. Perubahan yang terjadi tentu harus diikuti oleh berbagai pihak terkait, termasuk anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). DPRD adalah lembaga yang mewakili masyarakat dalam pemerintahan. Kedudukan serta keberadaan lembaga perwakilan rakyat mengandung arti penting dalam memperhatikan kepentingan rakyat yang dirumuskan dalam suatu kebijakan pemerintah sehingga akan timbul keserasian antara kebijakan yang telah dirumuskan dengan partisipasi yang dilakukan oleh masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi organisasi manapun, termasuk DPRD. Sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu anggota DPRD, idealnya harus mampu mencapai kinerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pejabat legislatif mempunyai peranan penting karena dapat memotivasi anggota DPRD yang lain. Apabila pejabat DPRD mampu mencapai kinerja yang tinggi maka diharapkan anggota yang lain ikut terpacu untuk mencapai kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, apabila pejabat DPRD mempunyai kinerja yang rendah maka sulit untuk memotivasi anggota yang lain agar mencapai kinerja yang memuaskan.

Kinerja anggota DPRD sering mendapat sorotan dari masyarakat. Lebay, dkk (2012) menyatakan penyalahgunaan jabatan sebagai anggota DPRD dalam pelaksanaan tugas pemerintah daerah sehingga menjadikan tidak optimalnya fungsi kontrol lembaga DPRD terhadap kinerjanya. Di pihak lain masalah lembaga DPRD yang juga dipersoalkan, karena keanggotannya lebih banyak mementingkan terhadap golongan/partai yang diwakilinya daripada kepentingan masyarakat sehingga berdampak terhadap tidak tersalurkan aspirasi masyarakat dengan baik dan efektif sesuai dengan tuntutan yang dikehendaki. Berdasarkan pengamatan penulis dan informasi yang diterima dari Sekretariat DPRD Provinsi Riau bahwa masih ada anggota DPRD yang memiliki kinerja yang rendah. Rendahnya kinerja anggota DPRD ini karena belum dapat menjalankan peran, tugas dan fungsi DPRD secara baik salah satunya dalam merampungkan pembahasan Perubahan Atas Program Legislasi Daerah Provinsi Riau. Realisasi waktu penyelesaian perubahan atas program tersebut tidak sesuai dengan yang telah dijadwalkan, karena proses penyelesaiannya memakan waktu yang lebih lama dari yang seharusnya.

Kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja pejabat legislatif. Hasibuan (2003) dalam Saputra (2015) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Davis (dalam Danim, 2004) menyatakan bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur, dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Budaya kerja berperan penting untuk mendukung kinerja pegawai. Menurut Triguno (2006) setiap manusia sebagai makhluk memiliki bekal untuk hidup yang disebut budi atau akal, dan budaya (*culture*). Budaya yang melekat pada masing-masing individu pada saat melaksanakan pekerjaannya dan menjadi budaya yang diyakini oleh kelompok jika budaya tersebut diterapkan secara berkesinambungan saat melakukan pekerjaan dan sering disebut budaya kerja. Oleh karena itu, budaya kerja sangat penting karena masalah budaya kerja terletak pada diri masing-masing individu.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja seperti dinyatakan oleh Chatman dan John (1994, dalam Pane dan Astuti, 2009) bahwa budaya kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik.

Kepuasan kerja sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja digambarkan oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2008) bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang kurang memperoleh kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kustrianingsih dkk (2016) yang mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang”. Hasil penelitiannya adalah motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan penelitian dengan

mengganti 2 variabel independen yaitu (motivasi diganti dengan budaya organisasi dan iklim organisasi diganti dengan kepuasan kerja) dikarenakan pekerja juga membutuhkan dorongan faktor lain yang akan dapat meningkatkan kinerjanya dan mengganti objeknya di lembaga legislatif, sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pejabat Legislatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Banyumas di Purwokerto”.

Peneliti juga tertarik untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karena ada *research gap* berupa inkonsistensi pada beberapa hasil penelitian sebelumnya, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian Wardhani (2016), Diputra dan Mujiati (2016), serta Saputra (2015) membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil penelitian Guritno dan Waridin (2005); serta Parlinda dan Wahyuddin (2009) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil penelitian Kurniawan (2012) serta Rakhmawan dkk (2016) menunjukkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian Pane dan Astuti (2014) yang membuktikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Telkom Regional IV di Semarang. Demikian

pula hasil penelitian Lingga (2011) bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR di Tanjung Pinang.

- 3) Hasil penelitian Adharianti (2014) menunjukkan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Hasil yang sama juga dijumpai pada penelitian Sahlan, dkk (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Aini dan Sosilo (2012) yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang tidak konsisten tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh. Sehingga dapat diketahui mana pengaruh yang lebih konsisten dari variabel kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas?
4. Apakah kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pejabat DPRD Kabupaten Banyumas.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pejabat legislatif Kabupaten Banyumas.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti  
Untuk mengaplikasikan teori yang telah didapatkan dengan mengembangkannya lewat keadaan yang nyata di dalam masyarakat.
- b. Bagi Akademisi  
Agar penelitian ini dapat menjadi referensi di penelitian-penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Organisasi (DPRD Kabupaten Banyumas)  
Sebagai bahan masukan agar anggota DPRD Kabupaten Banyumas dapat meningkatkan kinerjanya.