

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi di Indonesia telah mendorong terciptanya keterbukaan dan sistem politik yang lebih fleksibel berikut kelembagaan yang mendukungnya. Pemerintah sebagai otoritas eksekutif pengelola negara juga dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan dalam manajemen pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun daerah.

Perubahan-perubahan tersebut di atas tercermin dengan dikeluarkannya 2 undang-undang yakni undang-undang no 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah dan undang-undang no. 25 tahun 1999 tentang penimbangan keuangan antara pusat dan daerah. Penerapan 2 buah undang-undang tersebut telah merubah pertanggung jawaban pemerintah daerah dari vertical accountability kepada pusat menjadi horizontal accountability kepada masyarakat melalui DPRD

Dengan diberlakukannya undang-undang no. 22 tahun 1999 kewenangan otonomi diberikan daerah kabupaten dan daerah kota didasarkan pada desentralisasi saja dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Kewenangan otonomi luas adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup kewenangan semua bidang pemerintahan kecuali, kewenangan dibidang hubungan luar negeri, pertahanan dan keamanan, peradilan, agama, dan bidang moneter dan fiscal. Disamping itu, keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan

pemerintahan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi.

Undang-undang tersebut kemudian dijabarkan antara lain dengan peraturan pemerintah no. 105 tahun 2000 dan no. 18 tahun 2000 serta kep mendagri no. 29 tahun 2002 yang mengharuskan pemerintah daerah menyusun laporan pertanggung jawaban pemerintah daerah yang di dalamnya termuat pula tentang kinerja pemerintah daerah. Pertanggung jawaban kepala daerah dinilai berdasarkan tolak ukur renstra (PP.108/2000 pasal 4). Dengan demikian, dengan diberlakukannya undang-undang tahun 1999 dan undang-undang no. 25 tahun 1999 yang dijabarkan ke dalam peraturan-peraturan pemerintah tersebut diatas, pemerintah daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan pemerintahan di Daerah. Bidang pemerintahan yang hampir semua kewenangannya diberikan kepada daerah harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan harus mempunyai arti dan dampak yang besar terhadap peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Dinas daerah sebagai perangkat daerah yang merupakan unsure pelaksana pemerintah daerah memegang peran kunci dalam mencapai keberhasilan pembangunan di daerah.

Keberhasilan semua bidang pembangunan baik bidang ekonomi, sosial, politik dan budaya tidak terlepas dari peran serta aktif sektor transportasi karena semua bidang pembangunan tersebut sangat memerlukan dukungan sarana prasarana dan jasa pelayanan transportasi dalam rangka memperlancar orang dan barang maupun memperlancar pelayanan informasi dari suatu tempat ke tempat yang dituju. Dengan demikian keberhasilan pembangunan sektor transportasi

mempunyai multiplier *effect* yang besar terhadap keberhasilan semua bidang pembangunan. Atau dengan kata lain bahwa keberhasilan semua bidang pembangunan sangat dipengaruhi oleh sektor transportasi. Untuk itu dalam rangka memperlancar dan meningkatkan mobilitas dituntut pelayanan transportasi dengan tingkat keselamatan, keamanan, kecepatan, kelancaran dan kenyamanan yang lebih tinggi.

Kita menyadari sepenuhnya bahwa masalah dan tantangan pembangunan di sektor transportasi pada masa-masa mendatang akan terasa lebih berat lagi, karena dihadapkan pada kondisi geografis perkembangan teknologi yang semakin pesat, faktor ketidak pastian yang semakin tinggi, dan perubahan penyelenggaraan pemerintahan dengan diberlakukannya undang-undang no. 22 tahun 1999 serta tuntutan globalisasi ekonomi yang dihadapkan pada kewajiban untuk melestarikan lingkungan baik yang disebabkan oleh pengoperasian maupun pembangunan prasarana transportasi.

Dinas Perhubungan, Kab. Buton yang menjadi fokus penelitian kami dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kab. Buton no. 48 tahun 2000 tentang pembentukan dan organisasi dinas perhubungan Kab. Buton, tugas pokoknya adalah melaksanakan kewenangan di bidang perhubungan, tugas pokoknya adalah melaksanakan kewenangan di bidang perhubungan. Untuk melaksanakan tugas tersebut dinas perhubungan mempunyai fungsi membuat perumusan kebijakan teknis, melaksanakan pembinaan operasional, pengendalian dan pengawasan, memberikan bimbingan teknis, pengendalian dan pembinaan UPTD, memberikan dan pelayanan umum di bidang perhubungan serta pengelolaan

rumah tangga dan tata usaha dinas. Adapun visi dinas perhubungan Kab. Buton adalah “terwujudnya lalu lintas yang lancar, tertib, mudah aman dan nyaman”. Sedangkan misi yang dikembangkannya adalah meningkatkan ketertiban, kelancaran, dan keamanan lalu lintas, meningkatkan mobilitas barang dan jasa, meningkatkan peran bidang perhubungan dalam rangka mendukung perkembangan wilayah. Untuk dapat menjabarkan visi dan misi dinas ke dalam kebijakan teknis dan operasional yang dapat mengantisipasi masalah dan tantangan pembangunan sektor transportasi di masa yang akan datang, diperlukan aparat yang tidak saja mempunyai kecakapan dan kemampuan yang tinggi namun juga diperlukan aparat yang mempunyai motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pula serta upaya peningkatan kinerja secara terus menerus dari seluruh Pegawai.

Kenyataan yang ada pada era reformasi ini kinerja Dinas Perhubungan Kab. Buton belum mampu mengimbangi keinginan dan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang dan dinamis. Hal tersebut terlihat adanya pelayanan perijinan yang tidak tepat waktu, adanya kebijakan yang tidak sinkron dengan aspirasi masyarakat, miskinnya konsep perencanaan pembuatan laporan yang tidak tepat waktu dan sebagainya. Bahkan aparat Dinas cenderung kurang proaktif dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat implikasi kebijakan yang kurang akomodatif menampung aspirasi dari masyarakat. Lemahnya kinerja Dinas tersebut tidak terlepas dari kurangnya atau lemahnya kinerja Pegawai sebagai bagian dari anggota organisasi. Kondisi yang demikian sangat tidak kondusif untuk dapat melaksanakan otonomi daerah di bidang

transportasi yang kewenangan kebijakan dan oprasionalnya diserahkan kepada Dinas Perhubungan. Dalam rangka memperoleh kinerja Pegawai yang diharapkan, diperlukan pengkajian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah. Faktor psikologis yang sangat mempengaruhi kinerja namun sering kurang mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthans, 1998:161). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprojo & Handoko, 1996:256). Menurut Indiriyo dan Sudita (1997:28), motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel, dan menampilkan hasil kerja tidak terbatas pada personel yang memangku jabatan struktural maupun fungsional saja, tetapi juga kepada seluruh Pegawai yang ada di dalam organisasi. Menurut Vroom dengan teorinya yang terkenal dengan teori harapan mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah fungsi dari pada motivation atau motivasi dan ability atau kemampuan dirumuskan sebagai $P = f (M \times A)$. Rumus ini menunjukkan bahwa besarnya performance tergantung pada besarnya motivation dan ability. Atas dasar rumus ini maka untuk meningkatkan kinerja salah satu motivasi atau kemampuan, atau kedua-duanya harus ditingkatkan. Sedangkan menurut Ivancevich (1990 dan Slamet, 2000) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan ke

dalam tiga kelompok yaitu, faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Motivasi masuk ke dalam faktor psikologis. Beberapa peneliti telah menguji motivasi dengan kinerja atau produktivitas Pegawai, antara lain Mitchel (1974,1979), Wahba dan House (1974) Connolly (1976), Campbell dan Prithard (1976), Ferris (1977), dan Rockness (1977) dalam Brownel dan Melness (1986), Sujatno (1991) Tutupoho (1993), dan Ilham (2001). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja atau produktivitas Pegawai menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara kedua variabel itu menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Komitmen organisasi memiliki beberapa pengertian tergantung pada latar belakangnya. Menurut Luthans (1995) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dari suatu organisasi tertentu, kemauan untuk berusaha secara maksimal demi kepentingan organisasi, serta keyakinan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu (Movday et al. 1982; dalam hariyanti dan Natsir, 2002). Adapun Luthans (1995) menyatakan bahwa hasil dari komitmen adalah kinerja, absensi dan turnover. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dapat terjadi dikarenakan individu dengan komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi, memberikan apa yang terbaik yang dimiliki, mau berkorban dan memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta mempunyai keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Ini berarti bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi selalu berusaha untuk menunjukkan yang lebih

baik (kinerja tinggi), disiplin kerja yang tinggi, dan menghilangkan keinginan untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasional yang rendah cenderung menunjukkan sikap acuh tak acuh dan tidak bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan (kinerja rendah), sering mangkir, dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Secara khusus Meyer et al. (1998) mencoba mengkaitkan affective commitment dan continuance komitmen dengan kinerja. Hasil penelitian yang menggunakan manajer tingkat pertama sebagai sampel ini melaporkan bahwa affective commitment berhubungan positif dengan kinerja dan continuance commitment berhubungan negative dengan kinerja. Ini berarti bahwa keinginan seseorang untuk tetap bertahan di dalam organisasi, keinginan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya terhadap organisasi akan mempengaruhi usaha seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa terjadi dikarenakan seseorang dengan komitmen afektif akan merasa senang dengan organisasi sehingga dia pun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Sejalan dengan hal tersebut adalah hasil penelitian dari Madway, Porter, dan Dubin (1974) dan Steers (1977) yang menyatakan bahwa tenaga kerja dengan komitmen afektif memiliki kinerja yang lebih baik (seperti dikutip oleh Meyen, et al, 1989). Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti memilih pengertian komitmen organisasi yang afektif dalam mempengaruhi kinerja. Tidak memiliki pengertian komitmen organisasi multi dimensional yang meliputi affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Propinsi Sulawesi Tenggara ?
2. Faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Propinsi Sulawesi Tenggara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Propinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buton Propinsi Sulawesi Tenggara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat akademik

- a. Sumbangan teoritis terhadap manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang menghubungkan variabel komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan penelitian selanjutnya yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenis atau penelitian lainnya yang masih berkaitan.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Buton dalam hal perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Menambah pengetahuan penulis mengenai peningkatan kinerja pegawai sebagai bekal dalam melakukan penelitian berikutnya.