

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian mengenai ketidakpastian lingkungan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti di bidang akuntansi manajemen, seperti Fleming (2001), Krishnan et al., (2006), Rowley et al., (2000), Hariyanto dan Pinasti (2002), Anwar (2004), Sulaksono (2005), Wang and Shih-Chieh Fang (2010) dll. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa seseorang akan mengetahui dengan jelas prestasi yang dicapai bila ia bekerja dalam kondisi stabil (Hirst dalam Hariyanto dan Pinasti 2002). Hal ini dikarenakan seseorang tersebut memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat.

Dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang rendah (kondisi relatif stabil) individu dapat memprediksi keadaan di masa depan sehingga langkah-langkah yang akan dilakukannya dapat direncanakan lebih akurat (Duncan dalam Fauziyah, 2000). Ketidakpastian lingkungan yang dirasakan merupakan faktor yang paling penting dalam perusahaan sebab menjadikan perusahaan sulit melakukan prediksi (Govindarajan, 1984). Seseorang akan mengalami kesulitan dalam membuat suatu keputusan apabila ia sulit memprediksi situasi di sekitarnya. Hal ini akan menyulitkan manajer dalam membuat perencanaan dan

melakukan pengendalian terhadap operasional perusahaan (Fibrianti dan Riharjo, 2013).

Ketidakpastian lingkungan akan menimbulkan ketidakpastian tugas karena kurangnya pemahaman tentang suatu kegiatan dan kurangnya informasi mengenai proses pelaksanaan tugas (Hirst dalam Syam, 2000). Hal ini didukung oleh pernyataan Duncan (1972, pp. 318) yang menyatakan bahwa *“The lack of information regarding the environmental factors [...] if the decision were incorrect, and inability to assign probabilities with any degree of confidence with regard to how environmental factors are going to affect the success or failure of the decision unit in performing its function”*.

Menurut Ramanauskas dan Marconi (1989) seperti dikutip oleh Hariyanto dan Pinasti (2002), pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan perannya dalam organisasi. Jika perilaku seseorang dalam melaksanakan perannya dalam organisasi baik maka kinerjanya pun akan baik.

Studi mengenai ketidakpastian lingkungan, ketidakpastian tugas, dan *job insecurity* di Indonesia masih belum banyak dikaji. Sampai saat ini, bagaimana ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perilaku pegawai masih belum diteliti di Sektor Publik. Kebanyakan penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh ketidakpastian lingkungan di luar negeri dan perusahaan yang profit oriented (lihat: Rimandha, 2004; Susanto, 2008; Chirstina, 2009). Di perusahaan yang profit oriented ketidakpastian lingkungan berasal dari lingkungan internal dan eksternal. Ketidakpastian ini lebih dominan berasal dari lingkungan eksternal seperti kompetitor, supplier, dan pelanggan (Anwar, 2004). Seperti yang dikatakan Krishnan bahwa *“Environmental uncertainty means that the future direction of the market*

along with the actions of external rivals and competitors are very difficult to anticipate, understand and predict” (Krishnan et al., 2006 pp. 894-917).

Dalam prakteknya, kebanyakan job rotasi di Pemda memiliki nuansa politik yang tinggi (Thoha, 2002). Hal ini mengakibatkan terbentuknya sikap, perilaku, sistem, dan opini para pimpinan bahwa kelembagaan birokrasi pemerintah sudah selayaknya mendukung kekuatan politik yang berkuasa. Pimpinan menguasai birokrasi pemerintah dengan menggeser jabatan karier birokrasi berpindah ke tangan orang-orang politiknya (Thoha, 2002). Ketika pegawai di suatu instansi tersebut tidak mendukung pimpinan mereka maka posisi atau jabatan mereka pun tidak aman. Akibatnya, pegawai bekerja berdasarkan perintah atasan (ekstrinsik) dan bukan berdasarkan kemampuan yang mereka miliki. Sehingga pegawai tidak lagi bekerja berdasarkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya (intrinsik) dan akan mempengaruhi moral, baik pegawai maupun pimpinan instansi tersebut. Mereka akan merasa tidak aman dengan adanya job rotation ataupun non job yang tidak dapat diprediksi.

Berdasarkan analisa di atas, penulis menduga nuansa politik yang tinggi akan memberikan dampak negatif terhadap moral dan perilaku yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dampaknya diperkuat oleh ketidakpastian tugas dan *job insecurity*. Padahal, perilaku dan moral yang positif akan memotivasi dan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Rimandha, 2004). Nuansa politik yang tak menentu inilah yang menjadi suatu ketidakpastian lingkungan yang akan memunculkan ketidakpastian tugas dan *job insecurity*, [...] *unpredictable and uncertain conditions have a considerable impact on organizational performance* (Krishnan et al., 2006 pp. 894-917; Moorman and Miner, 1997 pp. 91-106). Sebatas pengetahuan penulis, belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji bagaimana pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap perilaku pegawai.

Untuk menjawab hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di kantor Pemkot Bandar Lampung dan Metro dengan judul **“Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan terhadap Perilaku Pegawai Pemda dengan Ketidakpastian Tugas dan *Job Insecurity* sebagai Variabel Moderating”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang berkenaan dengan skripsi ini adalah :

1. Apakah ketidakpastian lingkungan memiliki hubungan positif dengan perilaku pegawai?
2. Apakah ketidakpastian tugas memoderasi hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan perilaku pegawai?
3. Apakah *job insecurity* memoderasi hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan perilaku pegawai?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditentukan oleh penulis agar penelitian memiliki ruang lingkup dan arah yang jelas adalah :

1. SKPD yang diteliti adalah Kantor Pemerintah Kota Bandarlampung dan Metro.
2. Individu yang diteliti adalah pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Pringsewu, dengan jabatan Staf - Kepala Dinas dan sudah menjabat minimal selama 1 tahun karena pegawai tersebut dinilai telah berpengalaman dan mengetahui kondisi instansi tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah maka lebih spesifik penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah ketidakpastian lingkungan memiliki hubungan positif terhadap perilaku pegawai Pemda.
2. Untuk mengetahui apakah ketidakpastian tugas memoderasi hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan perilaku pegawai Pemda.
3. Untuk mengetahui apakah *job insecurity* memoderasi hubungan antara ketidakpastian lingkungan dan perilaku pegawai Pemda.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa kontribusi, antara lain :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori dalam bidang sektor publik. Serta diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam rangka menjalankan otonomi daerah.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini akan memberikan masukan dan gambaran bagi Kepala Daerah guna memperbaiki, meningkatkan, dan memformulasikan kebijakannya di masa yang akan datang.