

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam suatu organisasi/instansi dipandang sebagai sumber daya. Sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi/instansi yang merupakan suatu penegasan kembali terhadap falsafah *Man Behind The Gun*. Roda organisasi/instansi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dianut oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/instansi.

Secara umum kondisi kerja pegawai Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah saat ini dapat di lihat dari disiplin pegawai yang rendah, bekerja berorientasikan pada uang (etos kerja yang rendah), kurangnya penguasaan terhadap sistem informasi teknologi, dan lain-lain. sumber daya manusia ini apabila digunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang lajunya pertumbuhan pembangunan yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan kita semua berfikir dengan seksama mengenai bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Oleh sebab itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal maka diperlukan pendidikan yang

berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai, dan lain-lain.

Kondisi kerja yang baik akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang seperti keterbukaan dan objektivitas dalam penilaian kerja pegawai, kompensasi baik finansial maupun non finansial yang memadai dan memberikan ketenangan di dalam bekerja, sarana dan lingkungan pekerjaan yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap perasaan puas atau tidak puas yang dialami oleh pegawai seperti halnya merasakan adanya keadilan, yakni berhubungan dengan kebijakan organisasi yang mengatur perlakuan terhadap pegawainya, misalnya:

Pertama, pekerjaan terkait dalam menentukan *Rewards and Punishment* pegawai, dalam artian pegawai yang rajin dan tidak rajin sama-sama tidak mendapatkan sanksi atau penghargaan.

Kedua, status profesional terkait dengan penempatan seorang pejabat kadang kala tidak tepat untuk menduduki jabatan tertentu karena kemampuannya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut, hal ini disebabkan oleh sikap suka tidak suka (*like dislike*), kekeluargaan (*primordialisme*), dan politik. Situasi ini menyebabkan suasana kerja yang

tidak kondusif sehingga otomatis menyebabkan pejabat atau stafnya tidak merasa puas dengan kinerja dilingkungan dinas/instansi tempatnya bekerja.

Ketiga, hubungan kerja atau interaksi terkait dengan tidak seluruh staf/pegawai mendapatkan peluang atau kesempatan yang sama dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan, hal ini menyebabkan ketidakpuasan antar-pegawai maupun dengan pimpinannya, sebab kepuasan kerja pegawai harus mendapatkan dukungan dari pimpinan dan teman sekerjanya, komunikasi, dan bimbingan/arahan, serta pendelegasian baik kewenangan maupun pekerjaan dari pimpinan akan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri pegawai, sedangkan dukungan dari rekan sekerja memberikan dukungan dalam penyelesaian pekerjaan.

Keempat, imbalan kaitannya dengan kepuasan kerja adalah pemberian insentif, tunjangan dan gaji serta promosi jabatan sebab sistem promosi dan mutasi yang sering berubah-ubah kriterianya (tidak konsisten) menunjukkan perilaku kepuasan kerja yang rendah, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja organisasi yang kurang maksimal. Agar kepuasan kerja seseorang selalu konsisten maka setidaknya organisasi/instansi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya, karena tingkat kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu ukuran keberhasilan organisasi mengelola sumber daya manusia. Menurut pengamatan peneliti kondisi dan situasi kepuasan kerja tersebut tercermin pada pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

Secara konseptual faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai kepuasan kerja adalah motivasi, kepemimpinan, sistem imbalan, budaya organisasi. Kepuasan kerja setiap pegawai terdiri dari kepuasan lahir maupun batin, dan kepuasan kerja akan dicapai dengan segala daya dan upaya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya, berangkat dari pengamatan awal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti memilih budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja merupakan pengendali dan arah yang membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara umum budaya berpengaruh pada totalitas individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerjanya. Sedangkan jalanya organisasi/instansi diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi/instansi sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini diakibatkan adanya kemampuan individu yang berbeda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan

perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan keinginan.

Untuk membangun budaya organisasi demi terciptanya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah adalah salah satunya dengan melaksanakan program Gerakan Disiplin Nasional yang dicanangkan oleh pemerintah yakni :

1. Budaya Tertib

- a. Menepati ketentuan jam kerja yang berlaku
- b. Melaksanakan apel dan upacara bendera
- c. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- d. Menggunakan jam kerja untuk kegiatan kedinasan
- e. Memakai seragam kerja dan atribut sesuai ketentuan yang berlaku
- f. Menggunakan inventaris dan fasilitas kantor secara efektif dan efisien.

2. Budaya Bersih

- a. Menanamkan dan menumbuhkan nilai-nilai kebersihan pada setiap karyawan
- b. Membiasakan membuang sampah pada tempatnya
- c. Memelihara lingkungan kerja
- d. Memelihara kenyamanan dan keindahan lingkungan kerja
- e. Memelihara dan menggunakan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk menjaga lingkungan kerja.

3. Budaya Kerja

- a. Menanamkan dan menumbuhkan rasa menyayangi pekerjaan pada setiap pegawai/karyawan
- b. Membiasakan dan selalu menyiapkan rencana kerja harian secara teratur
- c. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- d. Memberikan penghargaan kepada karyawan/pegawai yang berprestasi
- e. Memberikan sanksi kepada karyawan/pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban sesuai ketentuan yang berlaku.

Kemudian ditambahkan dengan 10 (sepuluh) disiplin kerja budaya malu pegawai pemerintah yaitu :

1. Malu datang terlambat
2. Malu tidak ikut apel
3. Malu pulang lebih awal
4. Malu tidak masuk kerja
5. Malu terlalu sering izin
6. Malu tidak memakai pakaian dinas tidak sesuai peraturan
7. Malu bekerja tidak terprogram
8. Malu pekerjaan terbengkalai
9. Malu bekerja tanpa pertanggung jawaban
10. Malu tidak bertata krama dan sopan santun.

Masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi/instansi, karena selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi.

Menurut Koesmono (2005) mengemukakan pendapat bahwa :

“ Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi dapat diartikan sebagai kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku, dan mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi, sebab budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuannya dapat terakomodasi”.

Berdasarkan pada pengamatan awal peneliti, kecenderungan budaya organisasi yang terjadi pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah adalah tingkat absensi pegawai yang tinggi; serta kurang taatnya terhadap aturan kantor; rata-rata pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja, misalnya : masuk kantor jam 9 pagi dan pulang jam 12 siang; pegawai bekerja menunggu perintah dari atasan ketimbang mencari pekerjaan; (pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan); kurang adanya penghargaan atas prestasi kerja; kurang adanya inovasi; lamban dalam mengambil keputusan; tidak adanya keadilan dalam pembagian insentif; fasilitas kerja yang kurang memadai dalam pelaksanaan tugas-tugas pegawai; gejala budaya organisasi seperti ini membuat pegawai kurang rasa bertanggung jawab, kurangnya kebebasan, serta kurangnya independensi

yang dimiliki oleh individu yang menyebabkan kurang puasnya pegawai dalam bekerja dan melakukan tugas-tugasnya.

Upaya-upaya guna perbaikan budaya organisasi sudah dilaksanakan seperti melaksanakan program Gerakan Disiplin Nasional yang dicanangkan oleh pemerintah melalui : budaya tertib, budaya bersih dan budaya kerja, dan penerapan 10 (sepuluh) disiplin kerja budaya malu. Bahkan dalam agenda rapat rutin bulananpun sering disampaikan guna menyamakan persepsi dalam bekerja, serta melakukan teguran baik lisan maupun tulisan terhadap beberapa pegawai yang dianggap memiliki sikap dan perilaku tidak sesuai dengan kesepakatan, padahal Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah sebagai dinas teknis yang merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah yang bertugas melaksanakan kegiatan mengelola Sumber Daya Air yang sangat penting terutama dalam mendukung sektor pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Lampung Tengah serta mempunyai peranan yang sangat besar bagi ketahanan pangan nasional atau sebagai lumbung pangan bagi Provinsi Lampung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, menunjukkan seberapa besarkah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang merupakan suatu hal yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Untuk itu, peneliti merumuskan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian tesis ini adalah untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis, penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak yang terkait yakni Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Lampung Tengah.
2. Secara akademis, penelitian dijadikan sebagai salah satu kajian ilmu pemerintahan khususnya kajian manajemen pemerintahan, serta dapat menambah khasanah Ilmu Pengetahuan terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian lanjutan tentang budaya organisasi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja ditinjau dari perspektif yang lainnya.