

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan salah satu organisasi pemerintah daerah yang berfungsi sebagai unsur pendukung DPRD. Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang merupakan seorang Pegawai Negeri Sipil, Sekretaris DPRD secara teknis operasional bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam rangka mencapai tujuannya, sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD, peranan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau aparatur pemerintah merupakan hal yang penting.

Salah satu dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik pemerintahan maupun swasta salah satunya yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak dalam menjalankan sebuah kegiatan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni, kegiatan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik sebagai mana mestinya meskipun sudah di dukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Dalam mencapai tujuannya sebuah organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga serta kekuatan yang diperlukan guna menciptakan berbagai aktivitas juga kegiatan (Sartika, 2012).

Kinerja adalah cara sebuah organisasi, tim ataupun individu berperilaku dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan (Amstrong, 2010). Bernardin dan Russel (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai setelah melakukan tugas atau kegiatan untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian kinerja dapat didefinisikan sebagai aktivitas melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang di dapatkan dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai/karyawan adalah hasil kerja dari

sisi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Keuntungan mengetahui kinerja karyawan bagi organisasi meliputi penyesuaian kompensasi, peningkatan kinerja, pengambilan keputusan terkait penempatan promosi, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, bahkan pemecatan, dan perencanaan tenaga kerja untuk kepentingan penelitian pegawai dan membantu diagnosis kesalahan desain pegawai (Umam, 2010).

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting, untuk itu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya sangatlah diperlukan. Menurut Faisal, Asri dan Rakhman (2022), faktor yang mempengaruhi kinerja yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja, sedangkan menurut Effendy dan Fitria (2020), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dan menurut Rahman dan Solikhah (2016), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah Budaya organisasi (Faisal, Asri dan Rakhman, 2022). Budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai yang dianut bersama, dalam kehidupan organisasi, dimana hal tersebut mengikat semua anggota organisasi tersebut (Siagian, 2012). Artinya, jika budaya organisasinya kuat, maka kesepakatan bersama dalam organisasi tersebut semakin mantap. Moorhead dan Griffin (2013), berpendapat bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang dapat membantu seseorang dalam organisasi untuk membedakan dan memahami tindakan-tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja memiliki hasil yang beragam, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Faisal, Asri dan Rakhman (2022), dan Cahyana dan Jati (2017), hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Maabuat

(2016), hasil penelitian tentang budaya organisai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Effendy dan Fitria, 2020). Pendapat lainya tentang lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang terletak di sekeliling seorang pegawai dan memiliki potensi untuk mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepadanya (Nitisemito, 2014). Lingkungan kerja menurut Danang (2015) mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mengganggu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Menurut Akbar, Irawan, Ansar, dan Dahlan, (2022), dan Saleha (2016), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Nurvitasari, (2020), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Rahayu dan Idrus, 2015). Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan/organisasi dan norma sosial yang berlaku pada sebuah organisasi. Pencapaian kinerja maksimal pegawai dapat dicapai jika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi pula.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ditemukan hasil yang berbeda antara penelitian yang dilakukan oleh Prayitno dan Adi (2016), Wabia, Saerang dan Taroreh, (2021), Thaief, Baharuddin, Priyono dan Idrus (2015), Simatupang dan Saroyeni (2018), Rahayu dan Idrus, (2015), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun, hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati, (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara, pelanggaran kedisiplinan yang masih kerap terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara adalah keterlambatan pegawai masuk kantor, waktu istirahat pegawai yang melebihi batas ketentuan dan pegawai yang meninggalkan / pergi dari kantor saat jam kerja tanpa alasan. Hal tersebut merupakan salah satu pelanggaran kedisiplinan yang berimbas pada kinerja, dan tidak sesuai dengan Peraturan yang telah ditetapkan yakni Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Penetapan Pelaksanaan 5 Hari Kerja Bagi Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara, yang menetapkan waktu kerja sebagai berikut:

- Hari Senin sampai dengan Kamis : Pukul 07.30 - 16.00 WIB
Waktu istirahat : Pukul 12.00 - 13.00 WIB
- Hari Jum'at : Pukul 07.30 - 16.00 WIB
Waktu istirahat : Pukul 11.30 - 13.00 WIB

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, rotasi pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja (Rahman dan Solikhah, 2016). Menurut Stiffany (2017), rotasi pekerjaan adalah proses perpindahan pekerjaan yang sifatnya horizontal atau setara di mana jenis pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai akan berbeda dari sebelumnya. Rotasi pekerjaan berperan penting dalam penyelenggaraan kepegawaian di sebuah organisasi. Ada tiga manfaat yang dapat ditarik dari rotasi pekerjaan tersebut, yakni adanya kepentingan dinas, kepentingan pejabat yang bersangkutan, serta kepentingan publik.

Pekerjaan yang bersifat rutin dan monoton berpotensi besar menimbulkan kebosanan hal tersebut dapat berakibat pada turunnya semangat dalam pelaksanaan pekerjaan. Kebijakan rotasi pekerjaan dalam organisasi diterapkan sebagai upaya penempatan pegawai yang harus dilakukan dengan benar, yakni dengan mempertimbangkan keselarasan / keserasian antara tuntutan pekerjaan dan keterampilan atau kompetensi. Dalam hal ini rotasi pekerjaan diharapkan dapat meningkatkan interaksi sosial, mempersiapkan pengaturan kerja yang

lebih baik, mengurangi kebosanan / kejenuhan, dan meningkatkan kemampuan keterampilan dalam bekerja. Sehingga tujuan utama dalam penerapan rotasi pekerjaan ini yakni peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai.

Temuan yang berbeda dari penelitian sebelumnya juga melatarbelakangi penelitian ini, adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kaymaz, (2010), dan Rahman dan Solikhah, (2016) bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang ditunjukkan pada penelitian tersebut berbeda dengan yang ditunjukkan oleh Kendy, dan Firdiyansyah, (2021) yang menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara dapat dilihat dari penilaian yang dilaksanakan oleh pejabat penilai, penilaian kinerja dilaksanakan satu kali dalam setahun yakni pada akhir Desember tahun bersangkutan, yang tentunya berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, serta transparan. Dalam penilaian prestasi kerja, terdiri atas unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan unsur Perilaku Kerja Pegawai yang dibagi dalam beberapa kategori sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yakni kriteria nilai 110-120 artinya sangat baik dimana hasil kerja pegawai sempurna dan tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar ketentuan. Kriteria nilai 90-110 artinya baik dimana hasil kerja pegawai memiliki satu atau dua kesalahan kecil dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang sudah ditentukan. Kriteria nilai 70-90 yang berarti cukup dimana hasil kerja mempunyai tiga atau empat kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan. Kriteria nilai 50-70 yang berarti kurang dimana kesalahan banyak ditemukan, kurang memuaskan, banyak revisi dan pelayanan di bawah standar dan nilai kurang dari 50 yang berarti sangat jauh dari standar.

Pada penilaian prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara 3 tahun terakhir (2019-2021) muncul data seperti tabel berikut:

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara
Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	SKP	Perilaku Kerja					Prestasi Kerja
			OP	I	Ko	D	Ke	
1.	2019	84,20	84,70	85,40	86,20	82,20	86,40	84,85
2.	2020	85,50	87,00	86,30	87,30	82,70	87,10	85,98
3.	2021	84,83	88,20	87,70	88,20	83,30	87,70	86,65

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.

Keterangan : SKP = Sasaran Kinerja Pegawai, OP = Orientasi Pelayanan,

I = Integritas, Ko = Komitmen, D = Disiplin, Ke = Kerjasama.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 84,83 dari tahun sebelumnya 2020 yakni sebesar 85,50. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara hal tersebut dikarenakan adanya pegawai yang pensiun dan mutasi, sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Data pada tabel 1 juga menunjukkan bahwa Prestasi Kerja yang terdiri atas Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan unsur Perilaku Kerja mengalami kenaikan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 namun belum mencapai nilai optimal karena selalu kurang dari nilai 110-120.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut dan adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, serta adanya fenomena gap dan perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja, sehingga peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara?
4. Apakah rotasi pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang akan diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 58 orang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember tahun 2022.

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.
 - b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.
 - c. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.
 - d. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh rotasi pekerjaan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.
2. Kegunaan Penelitian
 - a. Bagi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan kebijakan atau keputusan bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

b. Bagi Fakultas

Sebagai suatu masukan yang diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti.

Diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti sehingga nantinya mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh secara teori ke dalam praktek senyatanya di lingkungan kerja.