

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Zaman digital sekarang ini, seluruh informasi tidak ada batasnya. Mudah-mudahan akses informasi yang menyebar dari berbagai media membuat seluruh pihak harus berhati-hati dalam menyikapinya. Adanya Undang-Undang Nomer 11 Tahun 2008 Tentang ITE (Informasi dan Transaksi Elektronik) merupakan payung hukum agar tidak mudah menyebarkan berita hoaks (berita yang tidak didasari oleh kebenaran/fakta). Berita yang benar didasari oleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Sebagai instansi yang menyediakan data, BPS (Badan Pusat Statistik) selalu menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya untuk merencanakan maupun melakukan evaluasi terhadap kebijakan pemerintah. Data yang kami sediakan merupakan data yang telah dikumpulkan dari berbagai kegiatan sensus maupun survei di lapangan. Adapula data statistik sektoral yang kami kumpulkan dari dinas-dinas pemerintahan. Semenjak pidato Presiden tanggal 28 April 2016 yang mengatakan bahwa "Urusan Data Pegangannya Hanya Satu, Data BPS". Menurut Presiden, informasi dan data yang akurat merupakan salah satu kunci dalam memenangkan kompetisi antar negara. Dengan data yang akurat dan berkualitas, pemerintah dapat membuat kebijakan dan mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi di lapangan.

Manajemen perubahan BPS menuju visi yang diimpikan yaitu sebagai Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua, merupakan suatu proses yang sistematis dengan menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang

diperlukan organisasi untuk bergeser dari kondisi sekarang menuju arah kinerja yang lebih baik dan untuk mengelola individu yang akan terkena dampak dari proses perubahan. Reformasi Birokrasi BPS bertujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur BPS yang profesional, berintegritas tinggi, dan mengemban amanah dalam memberikan pelayanan prima atas hasil data dan informasi statistik yang berkualitas. Dengan demikian kepercayaan para pengguna data meningkat dan mereka dapat mengakses data dan informasi statistik dengan lebih cepat, lebih mudah dan lebih murah.

Sejalan dengan perkembangan masyarakat yang semakin cerdas dan kritis, pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan publik yang baik. Tidak hanya pelayanan publik yang baik, masyarakat juga sudah mulai mempertanyakan mutu dan kualitas data yang diterima dari BPS. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka BPS wajib meningkatkan kualitas data dan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hal tersebut, menjadikan BPS harus mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal berasal dari kinerja pegawai di BPS. Karena pegawai merupakan aset bagi suatu instansi. Pengelolaan pegawai yang efektif dan efisien sangat diperlukan disini. Kinerja pegawai yang baik, erat kaitannya

dengan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik. Motivasi kerja dan lingkungan kerja di BPS sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah dorongan keinginan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik itu waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Putrianti, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2011). Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai. Menurut Lewa dan Subowo (2010) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya kinerja yang optimal.

Disamping kedua faktor di atas, komitmen organisasi merupakan faktor yang turut mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner dalam Coryanata, 2010). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Rachmawati (2010) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, memberikan wewenang kepada Badan Pusat Statistik (BPS) untuk menyelenggarakan kegiatan statistik dengan cara sensus, survei, kompilasi produk administrasi, dan cara lain, serta mengumumkan hasilnya secara berkala atau sewaktu-waktu dan terbuka kepada masyarakat baik instansi pemerintah, lembaga swasta, lembaga swadaya masyarakat ataupun perorangan. Visi BPS Kabupaten Kudus adalah Pelopor data statistik terpercaya untuk semua akan diupayakan dan dicapai dengan menerapkan misi BPS. Pengejawantahan visi BPS Kabupaten Kudus tersebut dilakukan dengan melaksanakan Pembangunan Perstatistikan.

Tujuan utama dalam pembangunan nasional di bidang statistik lima tahun ke depan adalah meningkatkan ketersediaan data dan informasi statistik

yang berkualitas serta pelayanan prima dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional (SSN) yang andal, efektif, dan efisien. Untuk itu, BPS perlu meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait, integrasi, sinkronisasi, dan standardisasi kegiatan statistik. Berbagai upaya yang telah dilakukan BPS Kabupaten Kudus untuk mengatasi kendala yang dihadapi yaitu dengan mengoptimalkan SDM yang ada dan selalu memberikan penjelasan arti pentingnya informasi atau data kepada masyarakat termasuk kalangan dunia usaha serta berusaha dengan keras untuk menepati jadwal yang telah ditentukan.

Sesuai dengan visi-nya, BPS sebagai Pelopor data statistik terpercaya untuk semua, dicerminkan dari keberhasilannya menyediakan data statistik yang *objective, up to date, reliable, complete, dan on time*, serta *user friendly*. Hal ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan jangka pendek, menengah dan jangka panjang bagi keperluan pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan fungsi dan tugas BPS sesuai dengan visi-nya, menyimpulkan bahwa secara umum pencapaian kinerja dan akuntabilitas BPS menunjukkan tingkat keberhasilan yang sangat nyata (*significant results*). Simpulan ini tercermin dari angka rata-rata pencapaian kinerja tujuan sebesar 106,33 dan pencapaian kinerja sasaran sebesar 102,93 persen dalam tahun 2019. Tingkat pencapaian kinerja tersebut memberi arti bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan BPS telah sesuai program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan sekaligus telah mampu memenuhi Misi BPS. Namun ada beberapa indikator yang tidak memenuhi target dalam kinerja BPS Kudus terutama dalam peningkatan kualitas data statistik sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja BPS Kudus terhadap target tahun 2019

Tujuan/Sasaran Strategis/Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistik	Persen	85	99,14	116,64
Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama	Persen	90	86,67	96,30
Persentase pemutakhiran data MFD dan MBS	Persen	100	100	100
Jumlah Release Data yang tepat waktu	Aktivitas	16	16	100
Jumlah Publikasi/Laporan yang terbit tepat waktu	Publikasi	44	44	100
Jumlah Publikasi/Laporan sensus yang terbit tepat waktu	Publikasi	7	7	100
Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survey dengan pendekatan rumah tangga	Persen	97	99,6	100,68
Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survey dengan pendekatan usaha	Persen	94	98,07	104,33
Persentase pemasukan dokumen (<i>response rate</i>) survey dengan pendekatan non rumah tangga non usaha	Persen	99	99,05	100

Sumber : Laporan Kinerja BPS Kudus, 2019.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja BPS Kudus sudah memenuhi target semua hanya pada konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama yang belum memenuhi target sehingga belum semua indikator kinerja BPS yang memenuhi target.

Perkembangan kinerja BPS Kudus dari tahun ke tahun juga menjadikan acuan terhadap kinerja BPS Kudus setiap tahunnya terhadap keberhasilan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan. Berikut pada tabel 1.2 ditampilkan data perkembangan kinerja BPS Kudus dari tahun 2016 sampai dengan 2019.

Tabel 1.2
Perkembangan Kinerja BPS Kudus Tahun 2016-2019

No	Tujuan	Indikator	Satuan	Capaian Kinerja Tujuan			
				2016	2017	2018	2019
1	Tujuan 1	Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistik	Point	117,4	116,6	111,1	111,1
2	Tujuan 2	Persentase kepuasan konsumen terhadap pelayanan data BPS	Point	114,2	114,7	110,1	111,1
3	Tujuan 3	Jumlah metadada kegiatan statistik sektoral dan khusus yang dihimpun	Point	100	100	100	100
4	Tujuan 4	Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat	Point	110	97,8	104,1	107
		Rata-rata	Point	110,4	107,3	106,3	107,3

Sumber : Laporan Kinerja BPS Kudus, 2019.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja BPS Kudus tahun 2016 sampai dengan 2019 ada penurunan kinerja walaupun sebagaimana besar sudah memenuhi target.

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh BPS Kab. Kudus diantaranya adalah kurangnya perencanaan dalam pengelolaan SDM. Banyaknya kegiatan sensus maupun survei yang dilakukan secara bersamaan, dengan SDM yang kurang mengakibatkan capaian kinerja di BPS belum sesuai dengan harapan. Dari Laporan Kinerja BPS Kab. Kudus Tahun 2019, salah satu sasaran strategis yang ingin dicapai yaitu meningkatnya kepercayaan pengguna terhadap kualitas data BPS. Salah satu indikator yang digunakan untuk mencapai sasaran tersebut adalah persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama hanya sebesar 86,67% dari target 90%. Hal itu disebabkan oleh kurangnya penjelasan dari pegawai BPS kepada konsumen pengguna data tentang manfaat, kegunaan, dan peran penting data.

Karena menurunnya tingkat kepercayaan konsumen pengguna data, menjadikan capaian kinerja BPS menurun. Pegawai BPS kurang termotivasi untuk menjelaskan pentingnya data karena pegawai itu sendiri tidak memiliki pengetahuan dan tidak peduli terhadap hal tersebut. Kurangnya waktu untuk mempelajari hal itu juga bisa menjadi penyebab karena banyaknya kegiatan sensus maupun survei yang dilakukan secara bersamaan sehingga lingkungan kerja sudah tidak kondusif lagi. Disamping itu dengan kegiatan survey yang dilakukan serentak banyak peralatan penunjang yang kurang sehingga tidak bisa mengoptimalkan kinerja.

Gap research penelitian ini antara lain Ida Respatiningsih (2015) dalam penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun Hendrawan Qonit Mekta (2017) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Aldo Herlambang Gardjito, dkk. (2015) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diana Khairani Sofyan (2015) dalam hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi Setyani (2015) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Evelio Antonnio de Sousa (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi namun penelitian yang dilakukan oleh Rai Mutiara Sari (2018) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Astuti dan Agus Prayitno (2017)

dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi namun dalam penelitian Rudi Setiawan (2016) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di BPS Kabupaten Kudus. Kurangnya motivasi pegawai, masih perlu pengoptimalan sarana kerja dan lingkungan dalam menunjang kinerja pegawai yang maksimal, oleh karena itu penelitian ini dirasa penting dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Tuntutan masyarakat terhadap ketersediaan data dan informasi statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data menginginkan data bisa tersedia lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah diperoleh (*easier*), dan lebih berkualitas (*better*). Oleh karena itu diperlukan komitmen yang tinggi dari pegawai BPS agar dapat meningkatkan kinerja dalam memenuhi tuntutan publik terhadap data statistik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di BPS Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di BPS Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kudus?

4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kudus?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di BPS Kabupaten Kudus?
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di BPS Kabupaten Kudus?
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kudus?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kudus?
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi pada kinerja pegawai di BPS Kabupaten Kudus?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, selain itu juga diharapkan berkontribusi pada pemahaman mengenai pengelolaan

sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi:

- a. Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus, terkait pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam motivasi pegawai dan penataan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai
- b. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam pembahasan dan topik yang serupa.

