

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi menghadapi hambatan yang lebih rumit dalam upaya mereka meningkatkan kinerja karyawan di era digitalisasi serta globalisasi yang berkembang pesat ini. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia, serta penerapan budaya kerja yang kondusif merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Karenanya, sangatlah krusial untuk meneliti bagaimana pengembangan SDM dan budaya kerja memengaruhi loyalitas, serta produktivitas karyawan.

Lembaga pemerintah yang penting dalam pelaksanaan tata kelola daerah dan pelayanan publik adalah Sekretariat Daerah (Sekda) Kota Tebing Tinggi. Dalam hal urusan daerah, Sekda bertanggung jawab atas hubungan masyarakat, penganggaran, dan pembuatan kebijakan. Untuk memastikan pelaksanaan fungsi pemerintahan yang efisien dan peningkatan kualitas pelayanan publik, Sekda Kota Tebing Tinggi terutama berfokus pada berbagai bidang ini.

Karyawan lebih cenderung mengambil inisiatif, bekerja sama, dan berpikir kreatif ketika mereka menjadi bagian dari budaya kerja yang suportif dan mendorong. Namun, efektivitas kinerja karyawan di Sekda Kota Tebing Tinggi masih di bawah standar. Kurangnya semangat, inovasi, dan inisiatif, serta komunikasi dan kolaborasi di berbagai bagian perusahaan, merupakan tanda-tanda yang jelas dari hal ini. Dengan kondisi saat ini, jelas bahwa budaya perusahaan tidak kondusif untuk kinerja puncak.

Pelatihan, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan potensi individu adalah semua bentuk pemberdayaan karyawan yang penting untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di antara para pekerja. Memberdayakan orang dengan cara yang tepat dianggap dapat meningkatkan dorongan, semangat, dan inisiatif mereka dalam pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada hasil yang lebih baik. Namun, minat untuk melanjutkan pendidikan masih rendah di sekretariat regional di Kota Tebing Tinggi. SDM mempertahankan efektivitas dan produktivitas organisasi, oleh karena itu skenario ini membutuhkan perhatian yang signifikan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas SDM. Loyalitas yang tinggi pada karyawan mendorong komitmen kuat serta kesiapan untuk bekerja lebih maksimal demi kemajuan organisasi. Sebaliknya, di Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi, kurangnya loyalitas karyawan dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh, menurunnya motivasi kerja, serta minimnya partisipasi aktif dalam pengembangan diri. Kondisi ini menjadi tantangan serius yang perlu diatasi agar kinerja karyawan dan organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Mengacu penjelasan tersebut, peneliti berminat membawa judul skripsi **“Analisis Hubungan Budaya Kerja, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah kota Tebing Tinggi”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Budaya kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi kurang optimal terlihat dari kurangnya inisiatif, kreativitas, antusiasme, serta lemahnya koordinasi antar bagian dan unit kerja

2. Pemberdayaan SDM pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi kurang efektif karena semangat mengikuti pembelajaran profesional masih tergolong rendah
3. Loyalitas pada kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi masih rendah karena menurunnya motivasi kerja, serta minimnya partisipasi aktif dalam pengembangan diri.
4. Kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi kurang optimal terlihat dari kurangnya kemampuan melaksanakan tugas dan kewajiban

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Meneliti bagaimana budaya kantor memengaruhi produktivitas di Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi.
2. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana kinerja Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi setelah menerapkan program pemberdayaan SDM.
3. Dengan tujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh loyalitas kerja terhadap produktivitas di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi.
4. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana budaya kerja, pemberdayaan SDM, dan loyalitas karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi memengaruhi produktivitas.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Selain memenuhi persyaratan untuk meraih gelar sarjana, penelitian ini dirancang untuk memperdalam pemahaman peneliti terhadap topik tersebut.
2. Sekretariat Daerah Kota Tebing Tinggi dapat menggunakannya sebagai dasar untuk evaluasi kinerja karyawan diperusahaan.
3. Para peneliti dari Universitas Prima Indonesia berharap temuan ini dapat berkontribusi pada literatur yang berkembang dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Temuan peneliti ini diharapkan bermanfaat tidak bagi peneliti saat ini bahkan juga teruntuk mereka yang akan datang dalam hal literatur dan bahan referensi.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Pengertian Budaya Kerja

Juwita (2021:12) berpendapat bahwa budaya kerja adalah filosofi yang muncul dari prinsip-prinsip bersama suatu kelompok dan terwujud dalam kepercayaan, praktik, norma, dan nilai-nilai yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka.

1.6.2 Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan SDM merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Shukla et al (2018) menekankan bahwa keberhasilan pemberdayaan tergantung pada pemahaman pegawai terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, serta kemampuan mereka dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. (Shukla et al.,2018)

1.6.3 Pengertian Loyalitas

Menurut Hasibuan dalam Widayati, dkk (2020) salah satu komponen kunci dalam evaluasi karyawan adalah loyalitas, yang mencakup pengabdian pada posisi, karier, dan perusahaan. Ketika karyawan berkomitmen pada perusahaan, mereka akan menjaga nama baik perusahaan, baik di lingkungan internal perusahaan maupun dalam kehidupan personal mereka.

1.6.4 Pengertian Kinerja Karyawan

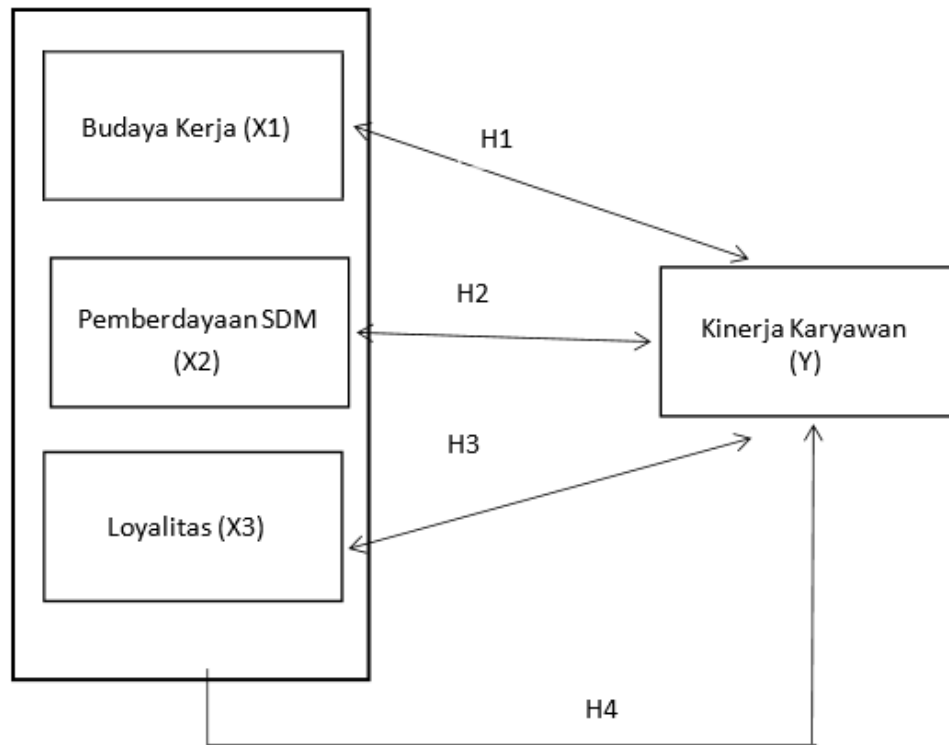
Prestasi seorang karyawan dalam kaitannya dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan untuk jabatannya merupakan kinerja individu karyawan tersebut, sebagaimana dinyatakan oleh Afandi (2018:84). Dalam konteks organisasi, kinerja dipahami sebagai manifestasi perilaku karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan institusi. Dengan demikian, efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada optimalisasi kinerja yang dihasilkan oleh setiap anggotanya.

1.7 Peneliti Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|--|---|---|
| 1 | Putri Sellvhi a Wati, dkk (2024) | Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Malang | X1= Budaya Kerja Y= Kinerja Karyawan | Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari hasil uji dengan signifikasi $0,000 < 0,05$ dan nilai hitung $> t$ tabel ($11,105 > 1,297$) |
| 2 | Roselina Ramadhini Hasby, dkk (2024) | Pengaruh Pemberdayaan SDM, Budaya Organisasi, Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Indonesia | X1= Pemberdayaan SDM X2= Budaya Organisasi X3= Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Seluruh variabel berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan serta berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Priharti ni Teja Lestari (2021) | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MAYATAMA SOLUSINDO DUMAI | X1- Budaya Organisasi X2= loyalitas Karyawan Y= Kinerja Karyawan | Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan serta kedua variabel independen berpengaruh secara simultan. |

1.8 Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis Penelitian

“H1: Variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

“H2: Variabel Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”

“H3: Variabel Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.”

“H4: Variabel Budaya Kerja, Pemberdayaan SDM, Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.”