

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja baik. Organisasi memerlukan individu-individu yang bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi aspek terpenting dalam suatu organisasi, karena hal tersebut menjadi salah satu faktor penentu dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Kinerja diukur dari kuantitas upaya yang dihasilkan pegawai, dan kinerja juga identik dengan pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu.

Permasalahan kinerja pegawai pada umumnya ditemukan pada hampir seluruh organisasi, demikian pula pada Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Konstruksi Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan Peraturan Bupati Deli Serdang Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga dan Bina Konstruksi mempunyai tugas pokok : Membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sektor sumber daya air, sektor bina marga, sektor bina konstruksi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan terhadap 30 (tiga puluh) orang pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) staf menunjukkan adanya masalah kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Konstruksi Kabupaten Deli Serdang. Hasil studi pendahuluan terhadap 30 orang PNS Staf oleh atasannya selengkapnya sebagai berikut :

1. Terdapat 17,6% pegawai yang bermasalah dalam kualitas pekerjaan, dimana hal tersebut terlihat bahwa masih banyak pegawai yang bekerja belum memberikan hasil yang berkualitas dan belum berorientasi pada kualitas pekerjaan.
2. Terdapat 20,6% pegawai yang bermasalah dalam kuantitas pekerjaan, dimana hal tersebut terlihat bahwa masih banyak pegawai yang bekerja belum berorientasi terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Terdapat 18,2% pegawai yang bermasalah dalam efisiensi kerja, dimana hal tersebut terlihat bahwa masih banyak pegawai yang bekerja belum memaksimalkan fasilitas yang tersedia.
4. Terdapat 22,6% pegawai yang bermasalah dalam efektifitas kerja dimana hal tersebut terlihat bahwa masih banyak pegawai yang bekerja belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai rencana.
5. Terdapat 32,1% pegawai yang bermasalah dalam waktu penyelesaian hasil kerja dimana hal tersebut terlihat bahwa masih banyak pegawai yang bekerja belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa adanya masalah kinerja pegawai, persentase masalah terbesar adalah waktu penyelesaian hasil kerja (32,1%) dan terkecil adalah kualitas pekerjaan (17,6%). Hasil penelitian Awel Suryadi (2019) Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai hasil hipotesis kedua karakteristik pekerjaan menghasilkan koefisien regresi 0,203 dan tingkat signifikan $0,013 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Deli Serdang.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam kinerja pegawai dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan yang rendah .
2. Rendahnya team work.
3. Budaya organisasi yang rendah.
4. Kepribadian yang rendah.
5. Kurang efektifnya program pelatihan yang dilakukan.
6. Rendahnya kepemimpinan.
7. Disiplin kerja pegawai yang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, maka dalam penelitian ini dibatasi pada hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan *team work* sebagai variabel bebas, budaya organisasi sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Hal ini bertujuan agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam terhadap masalah penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah PNS (Pegawai Negeri Sipil) Staf, yaitu yang merupakan staf atau bukan pejabat di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga dan Bina Konstruksi Kabupaten Deli Serdang. Alasannya dikarenakan agar pembahasan penelitian menjadi lebih fokus dan terarah pada variabel yang dipilih terutama juga disebabkan adanya masalah kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat di buat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap budaya Organisasi di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Konstruksi Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap

Budaya Organisasi di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Sumber Daya Air Bina Marga Dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan dan referensi di bidang manajemen sumber daya.