

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. karyawan yang berkualitas berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan tingkat kompetensi karyawan yang semakin tinggi menunjukkan kualitas suatu organisasi atau instansi. Sehingga organisasi perlu untuk memperhatikan kebutuhan dan keinginan yang menunjang sumber daya manusia untuk mencapai potensi terbaiknya (Saretta, 2019).

Pelayanan Administrasi adalah bagian dari pemberian dukungan sekretaris DPRD pada tugas dan fungsi DPRD. dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris DPRD secara teknis bertanggung jawab kepada ketua DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. sedangkan tugas pokok sekretaris DPRD Kota Medan yaitu membantu Bupati dalam menyelenggaraan pemerintahan di bidang Kesekretariatan, memfasilitasi dan mendukung penyelenggaraan administrasi bagi DPRD.

Sekretariat DPRD Kota Medan merupakan suatu instansi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, menyelenggarakan rapat-rapat DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhannya. Dalam realitasnya, di Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan sama seperti instansi lainnya yang memiliki kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap anggota DPRD Kota Medan. Hal ini dapat dilihat dari, capaian kepuasan Pimpinan dan anggota DPRD Kota Medan terhadap pelayanan Sekretariat Daerah Kota Medan secara kualitas menunjukkan bahwa capaian kinerja masih dikategorikan menengah. Oleh karena itu, untuk mewujudkan dalam melaksanakan tugas pemerintahan maka diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bertanggung jawab, serta berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan Pelatihan Kerja Karyawan seperti pelatihan keterampilan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan pengembangan perilaku dan sikap. dimana hal ini dilakukan untuk melatih kemampuan dalam mengelola kinerja pegawai agar dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.

Pada umumnya, Budaya organisasi adalah sebuah wadah untuk sekelompok orang yang berkumpul dan saling bekerjasama secara rasional dan sistematis yang terpimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Arie Ambarwati 2018). Berdasarkan fenomena yang terjadi masih adanya pegawai yang tidak menjalankan peraturan dengan baik yaitu terlambat datang kerja, dalam hal ini

akan menambah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga diberikan sanksi seperti pemotongan gaji pegawai dan beberapa pegawai yang datang tepat waktu hanya untuk mengikuti kegiatan rapat dan mengisi absensi setelah itu pegawai tidak langsung melaksanakan tugasnya.

Menurut Mohtar (2019:20), Motivasi merupakan suatu dorongan kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk berprilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat dampaknya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pemberian motivasi kepada seluruh pegawai dapat memberikan efek yang positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini masalah yang terjadi adanya sebagian pegawai tidak termotivasi bekerja dikarenakan sudah menjadi pegawai tetap dan tidak perlu untuk meningkatkan pengembangan kinerjanya. seharusnya, dengan diberikan Pelatihan Kerja dapat memberi semangat bekerja dalam peningkatan kinerja. sehingga karyawan harus didukung dan diberikan Penghargaan, Promosi Jabatan untuk meningkatkan kinerjanya.

Afandi (2018), mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat bekerja yang mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan pekerjaan seperti kelembapan, suhu atau udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan untuk bekerja. dalam hal ini, fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah hubungan yang kurang baik antar pegawai seperti perbedaan persepsi satu sama lain, saling iri antar sesama pegawai dikarenakan perbedaan golongan kerja, belum optimalnya teknologi informasi dalam proses pelayanan administrasi ketatausahaan, serta koneksi internet/wifi yang lambat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada dasarnya, pengertian Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Permasalahan kinerja pegawai di Sekretariat Kota Medan adalah masih terdapat beberapa indikasi kelemahan pada kualitas dan kompetensi SDM pegawai dapat dilihat dari kualitas kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan dalam penyelenggaraan pelayanan kepada anggota DPRD. Oleh karena itu, agar meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, hubungan yang baik di lingkungan kerja serta didukung oleh budaya organisasi yang positif.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di DPRD Kota Medan.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Budaya Organisasi pegawai di DPRD Kota Medan?
2. Bagaimana tingkat Motivasi kerja pegawai di DPRD Kota Medan?
3. Bagaimana Lingkungan kerja pegawai di DPRD Kota Medan?

4. Apakah Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di DPRD Kota Medan?

## C. Tinjauan Pustaka

### 1. Budaya Organisasi

Arie Ambarwati (2018) "budaya organisasi merupakan sebuah wadah untuk sekelompok orang yang berkumpul dan saling bekerja sama secara rasional dan sistematis yang terpimpin atau terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu. sedangkan Sulaksono (2019:4) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai- nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan prilakunya di dalam suatu organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2019:14) adalah sebagai berikut: inovatif memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan, orientasi pada hasil yang dicapai, orientasi kepada semua kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

### 2. Motivasi Kerja

Ferdinatus (2020:3) menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu hal yang harus dibangun dengan pribadi atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja berdasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi maupun organisasi. Sedangkan Menurut Afandi dalam (Zultilhansyah & Haryanti 2020) Motivasi merupakan suatu keinginan yang timbul pada diri seseorang karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, gembira dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Adapun Indikator motivasi kerja menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015), adalah sebagai berikut: Penghargaan, Hubungan sosial, Kebutuhan Hidup, Keberhasilan dalam bekerja.

### 3. Lingkungan Kerja

Afandi (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat bekerja yang mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan pekerjaan seperti kelembapan, suhu atau udara, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan untuk bekerja. sedangkan menurut Kurniawan (2020:21) Lingkungan kerja adalah "suatu kondisi yang dimana mampu memberikan rasa aman, nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik, sehingga memunculkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan. Indicator Lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hlm.18) adalah sebagai berikut: pencahayaan, warna, udara, suara.

### 4. Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2014:3) menjelaskan bahwa Kinerja adalah suatu prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai (SDM) yang bekerja

di instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang telah diberikan. Indikator-indikator Kinerja karyawan yang disebutkan oleh Silaen (2021:6) adalah sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Komitmen.

#### **D. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:38) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah hal-hal berbentuk apapun yang ditentukan peneliti dalam rangka dipelajari dan mendapatkan keterangan perihal sesuatu hal yang diamati, selanjutnya diberikan kesimpulan dari hasil yang diamati. variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Variabel Independen (X)**

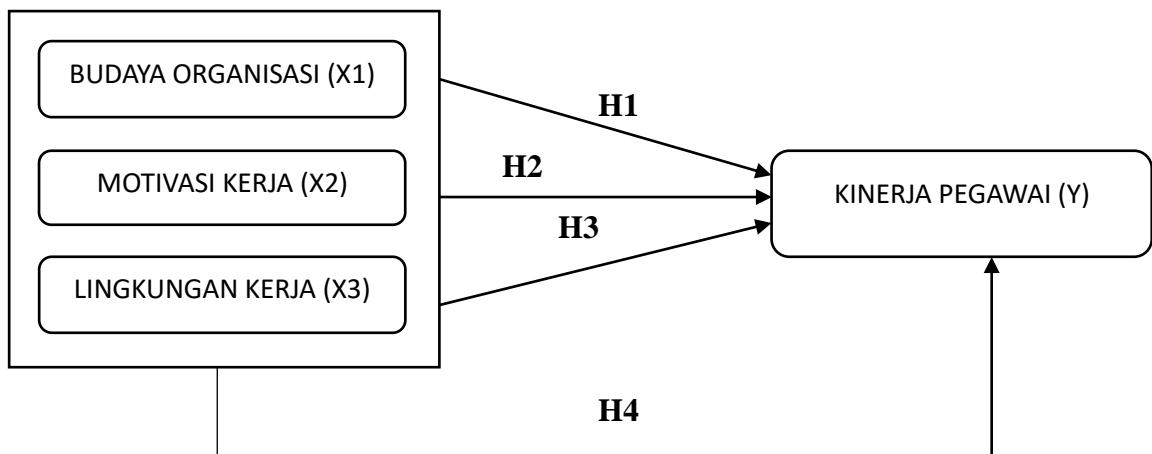
Menurut Hardani (2020:399), variabel independent merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen pada suatu eksperimen. variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3).

##### **2. Variabel Dependn (Y)**

Menurut Hardani (2020:399), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent pada suatu eksperimen. variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

## E. Kerangka Konseptual

Ilustrasi kerangka konseptual, sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

## F. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) menjelaskan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

H4 : Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.