

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi jika dipandang sebagai organisme maka pertumbuhan dan perkembangan mutlak diperlukan agar organisasi mampu mengikuti berbagai perubahan yang progresif sehingga dapat memberikan layanan terbaik dalam mengimplementasi tujuannya. Untuk memberikan layanan yang terbaik maka peranan sumber daya manusia sangat penting yakni melalui aktivitas pegawai yang ada pada unit organisasi karena pegawai merupakan pemikir, perencana, pengendali aktivitas organisasi. Agar sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dapat berperan maksimal maka perlu dimotivasi, dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi serta didukung pula dengan lingkungan kerja yang representatif memadai.

Motif atau dorongan adalah suatu dorongan yang dapat mendorong manusia melakukan sesuatu tindakan, dorongan (tenaga) atau suatu pendorong tersebut merupakan gerak hati (jiwa) jasmani untuk bertindak atau berbuat sesuatu yang melatarbelakangi manusia berbuat sesuatu untuk mencapai keinginannya (tujuan). Motif ini berasal dari dalam maupun dari luar diri manusia (Mohyi 1999).

Rendahnya kinerja organisasi publik pada umumnya disebabkan oleh kurangnya nilai-nilai (budaya) dalam organisasi publik yang dapat memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Karena itu, untuk menciptakan organisasi pemerintah daerah yang berkinerja tinggi pada masa depan, maka harus pula melakukan perubahan budaya organisasi (organisation culture change).

Robbins (1998:248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Organisasi harus memiliki nilai-nilai yang telah diyakini, dijunjung tinggi dan jadi motor penggerak oleh kebanyakan anggota organisasi sebagai aturan main yang sah untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, membuat nilai-nilai itu menjadi budaya organisasi.

Selain budaya kerja maka lingkungan kerja juga mempunyai andil yang cukup penting yang menunjang kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja sehari-hari. Oleh karena itu lingkungan kerja dapat membawa pengaruh positif terhadap pegawai untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, jika lingkungan kerja kurang kondusif akan membawa dampak negatif sehingga dapat menurunkan semangat kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai menjalankan aktivitas kerja, termasuk didalamnya lingkungan fisik maupun kondisi-kondisi di sekitar lingkungan tersebut yang kesemuanya dapat mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam bekerja.

Hal ini disebabkan karena dapat dikatakan setiap hari ketika para pegawai melakukan aktivitas kerja hal itu berlangsung dalam lingkungan kerja dengan segala kondisinya. Oleh karena itu lingkungan kerja diupayakan sedemikian rupa agar memberikan iklim yang kondusif terhadap kelancaran proses pelaksanaan kerja sehingga pegawai mampu mencapai tingkat kinerja yang optimal

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan serta meminimalisir kerugian. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan.

Oleh karena itu, dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau hasil pencapaian organisasi tersebut. Kinerja ialah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan.

Budaya kerja memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku pegawai hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik, dan sebagainya, dengan demikian budaya kerja dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Budaya kerja dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan daya saing serta memungkinkan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah

pandang anggota terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, meskipun lingkungan kerja tidak seperti upaya melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) mempunyai posisi penting dalam menunjang kinerja wakil rakyat, dari Perencanaan, proses administrasi, pengaturan persiapan, sampai dengan pelaksanaan seluruh agenda kegiatan anggota DPRD, yang kerap difasilitasi oleh Sekretariat DPRD. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sering tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara baik dan maksimal, maka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah perlu dibantu oleh Pegawai yang merupakan unsur pelayanan terhadap Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretariat DPRD terdiri dari Pegawai yang diperbantukan baik dari Apratur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tugas dan fungsinya membantu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Dalam hal membantu tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, maka yang dilakukan oleh Pegawai ialah menyelenggarakan fungsi administrasi, menyelenggarakan rapat-rapat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dipimpin oleh sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sekretariat Dewan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Pegawai sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang, mempunyai tugas dan peran yang sangat penting dalam membantu dan melaksanakan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah seperti yang telah dijelaskan diatas.

Menurut pengamatan penulis yang terjadi di lapangan, peran Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilat Rakyat Daerah belum mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik yakni menunjang fungsi dari dewan perwakilan rakyat daerah itu sendiri, dimana masih terdapat Pegawai yang kurang disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum jam kerja usai, adanya pegawai yang jarang masuk kantor, rapat rutin mingguan dan brifing yang jarang dilaksanakan, kondisi ruangan yang kurang representatif, kurang peralatan komputer untuk menunjang pekerjaan pegawai, yang pada gilirannya lambat dalam menyelesaikan tugas-tugas dan laporan reses, serta laporan kunjungan kerja yang dibuat yang pada akhirnya berkontribusi bagi tidak maksimalnya Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menjalankan tugasnya.

Harapan agar tercapainya kinerja yang optimal dari Pegawai menunjang kinerja DPRD Kota Kupang belumlah tercapai, hal ini terlihat dari pengamatan yang dilakukan

dalam pra penelitian, bahwa dari beberapa indikator yang ditetapkan pada tahun anggaran 2017 capaian sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Identifikasi Capaian Kinerja**  
**Sekretariat DPRD Kota Kupang Tahun 2017**

No	Varabel	Indikator Kinerja	Target %	Capaian%
1	Kinerja Sekretariat DPRD Kota Kupang	Persentase Fasilitas Pembahasan Peraturan Daerah	100%	80%
		Persentase Rekomendasi DPRD yang ditindaklanjuti	100%	75%
		Persentase Kepuasan DPRD terhadap Kinerja sekretariat DPRD	100%	90%
		Persentase Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	75%
		Persentase Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	80%
		Persentase Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	75%

Sumber : Data Sekunder DPRD Kota Kupang

Dari data tabel di atas terlihat bahwa Indikator kinerja sekretariat DPRD Kota Kupang belumlah maksimal karena presentase dari indikator capaian baru bergerak dari angka 75% sampai dengan 90%. Belum maksimalnya kinerja diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor namun menurut pengamatan peneliti bahwa faktor-faktor yang dominan yaitu faktor Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pra penelitian ketiga faktor tersebut menunjukkan kondisi masalah seperti terlihat dari data berikut ini, untuk faktor motivasi kerja tersaji dalam beberapa indikator berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Faktor Motivasi Kerja**

No	Motivasi Kerja	Indikator	Target	Realisasi
1	Penugasan Keluar Daerah	Kebutuhan Fisiologis	100 %	60 %
2	Pujian Pimpinan	Harapan Penghargaan	100 %	50 %

3	Pemerataan Pembagian Tugas	Harapan Perlakuan yang adil	100 %	70 %
---	----------------------------	-----------------------------	-------	------

Sumber : Diolah dari data Sekunder DPRD Kota Kupang

Dari tabel di atas terlihat faktor motivasi kerja yakni penugasan keluar daerah yang dapat memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai, selain itu pujian dari pimpinan baik di level top manager yakni Sekretaris Dewan (sekwan), maupun midel dan lower seperti Kepala Bagian (Kabag) dan Kepala Sub Bagian (Kasubag) memotivasi pegawai demikianpun pemerataan tugas sesuai dengan beban kerja setiap pegawai dalam unit kerjanya dapat memotivasi pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibnun, SE., MM (Kasubag Tata Usaha dan Kepegawaian) pada tanggal 30 Juli 2018, diperoleh informasi bahwa motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Kupang dalam melakukan pekerjaan adalah karena ada permintaan dari pimpinan atau atasan, karena kesadaran diri sendiri untuk bekerja atas inisiatif sendiri, masih belum baik. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk itu, diperlukan pimpinan yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka melakukan setiap pekerjaan dengan baik, sekalipun tidak diawasi atau diingatkan pimpinan.

Faktor Budaya Kerja dari hasil prapenelitian terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Faktor Budaya Kerja**

No	Budaya Kerja	Indikator	Target	Realisasi
1	Kerja sama	Orientasi pada hasil Kerja	100%	90%
2	Kesetiaan	Ketaatan Menjalankan Tugas	100%	90%
3	Disiplin	Ketepatan Menjalankan Tugas	100%	85%

Sumber : Diolah dari data Sekunder DPRD Kota Kupang

Faktor budaya kerja tercermin dari indikator kerja sama dalam tugas, yakni dalam bentuk kepanitiaan atau unit kerja dan sebagainya yang biasanya hanya diselesaikan oleh beberapa pegawai sedangkan yang lain hanya tercantum nama dalam penugasan tersebut, demikian pun ketaatan dalam menjalankan tugas yakni sebagai pegawai yang ditugaskan menyelesaikan pekerjaan kantor sering menunda pekerjaan begitupun indikator disiplin dalam menyelesaikan tugas tercermin dalam bentuk penyelesaian tugas mendampingi anggota Dewan untuk melakukan kegiatan reses sering ditemui terlambatnya pegawai membuat laporan reses anggota DPRD.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Junus A. Lulan, S.Sos (Kasubag Rumah Tangga dan Perlengkapan) pada tanggal 6 Agustus 2018, diperoleh informasi bahwa dalam hal budaya kerja terdapat permasalahan pada disiplin pegawai dan ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Terdapat pegawai yang masuk terlambat, bahkan juga tidak masuk kantor tanpa berita atau tanpa ijin. Pegawai juga cenderung lambat dalam mengerjakan tugas dan akan bekerja jika diawasi oleh pimpinan.

Faktor Lingkungan Kerja dari hasil prapenelitian terlihat dalam Tabel 1.4 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Faktor Lingkungan Kerja**

No	Lingkungan Kerja	Indikator	Target %	Realisasi %
1	Ruangan yang Representatif	Ruangan AC	21%	10%
2	Alat Penunjang Kerja	Komputer	30%	16%
3	Alat Transportasi	Kendaraan Dinas	20%	7%

Sumber : Diolah dari data Sekunder DPRD Kota Kupang

Faktor Lingkungan fisik tercermin dari indikator kenyamanan dalam ruangan seperti ruangan yang dipasang AC baru terpasang pada ruang pimpinan sedangkan pegawai umumnya belum terpasang. Hal ini mengakibatkan pegawai bekerja dalam ruangan dengan



suhu yang tidak sejuk dan membuat tidak nyaman. Selain itu, tata letak meja dan kursi juga berdekatan sehingga ruang gerak pegawai terbatas atau kurang leluasa.

Selain kenyamanan ruangan, jumlah komputer antara 1-2 unit pada tiap bagian sehingga jika terdapat pekerjaan yang banyak, pegawai menggunakan laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau menunggu untuk penggunaan komputer secara bergantian. Hal ini berimbas pada lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan. Dalam hal kendaraan dinas, belum tersedia sesuai jumlah pimpinan, sehingga terdapat pimpinan yang memperoleh kendaraan dinas dan ada juga pimpinan yang tidak memperoleh kendaraan dinas.

Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik DPRD Kota Kupang belum mencapai target yang diharapkan dengan demikian untuk mencapai target yang ditetapkan maka perlu memaksimalkan peranan Pegawai melalui motivasi pimpinan baik pada level sub bagian, bagian sampai dengan sekretaris DPRD yakni meningkatkan intensitas rapat, pengarahan, menciptakan suasana kerja yang kondusif seperti fasilitas ruangan meja kursi yang memadai suhu ruangan yang sejuk, serta tata letak atau lay out ruangan yang baik pada sekretariat DPRD Kota Kupang memungkinkan pegawai pada sekretariat DPRD menjalankan tugasnya secara maksimal, dengan demikian perlu dilakukan kajian lebih lanjut dalam penelitian yang diberi judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang?

3. Apakah motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui gambaran tentang motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dari kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang
2. Mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang
3. Mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini akan berguna, untuk mengembangkan wawasan ilmu Manajemen Khususnya Sumberdaya Manusia mengenai pengaruh motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPR Kota Kupang

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang. Selain itu, Pimpinan Sekwan dapat mengetahui keuntungan dan kerugian dari motivasi, budaya Kerja dan Lingkungan Kerja yang dilakukan guna mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menambah referensi (acuan), informasi, dan pengetahuan bagi pengambil keputusan pada Sekretariat DPRD Kota Kupang.

