

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting yang dapat memengaruhi atau menghambat kemampuan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif akan membuat para pekerja tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga apapun hasil yang diberikan oleh pegawai atas pekerjaannya tidak akan bermanfaat bagi instansi.

Sekretariat DPRD Labuhanbatu Utara adalah jantung administratif yang mendukung fungsi legislatif DPRD—mulai dari persidangan hingga layanan publik. Dipimpin oleh Eddy Malvin Sihaloho, OPD ini mendorong visi pelayanan prima melalui peningkatan administrasi, kehumasan, dan penyusunan agenda. Struktur rinci internal masih belum dipublikasikan, namun proses legislatif dan kepengurusan pimpinan DPRD terprogram dengan baik hingga Juni 2024. Sekretariat DPRD memiliki peran strategis sebagai penunjang operasional, antara lain: 1. Menyiapkan dan mendukung kegiatan persidangan DPRD, seperti rapat paripurna dan rapat komisi, 2. Menyediakan layanan administrasi umum dan keuangan yang efisien, termasuk dokumentasi risalah serta publikasi berbagai agenda. 3. Mengelola transparansi dan komunikasi publik, termasuk publikasi kegiatan DPRD melalui kanal resminya.

Komponen layanan DPRD, yang mengatur administrasi keuangan dan kesekretariatan, membantu pelaksanaan tugas dan kegiatan DPRD serta menyediakan dan mengorganisasikan tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah pengelolaan layanan kesekretariatan (ketatausahaan, dokumentasi, korespondensi), menangani administrasi keuangan DPRD (perencanaan, pelaksanaan, pelaporan anggaran). mendukung dan memfasilitasi pelaksanaan rapat-rapat DPRD, seperti paripurna, komisi, dan kunjungan. menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang membantu kerja dan kinerja DPRD. Sekretariat DPRD adalah unit administratif dan pendukung operasional DPRD yang bertujuan menjamin kelancaran fungsi legislatif, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Unit ini memegang peran kunci dalam hal korespondensi, anggaran, fasilitas rapat, penyediaan tenaga ahli, pelaporan internal, serta layanan protokol dan kehumasan.

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel seperti sikap disiplin, atmosfer kerja, dan cara memimpin berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai.

Fenomena permasalahan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Labuhanbatu Utara terlihat dari hasil presurvey dari gaya kepemimpinan, mengungkap bahwa Bagian Umum Sekretariat DPRD Labuhanbatu Utara menerapkan kebijakan disiplin waktu secara tegas. Pimpinan menggunakan jam kerja yang ketat, memberikan edukasi bagi pegawai yang melanggar, dan

mendorong adanya perubahan perilaku positif dari kesalahan yang pernah terjadi. Meski ada kebijakan, tidak tersedia data lanjutan tentang evaluasi rutin atau sistem pengawasan efektif dari pimpinan di tingkat sekretariat. Namun, arah kebijakan telah memberi dampak awal pada kepatuhan pegawai.

Selain itu, situasi ini juga dapat mencerminkan tantangan struktural yang dihadapi oleh instansi tersebut, seperti kurangnya sistem kerja yang terstandarisasi atau pengawasan yang efektif. Pegawai yang tidak memanfaatkan sumber daya dengan baik mungkin menggunakan peralatan atau fasilitas kantor secara tidak maksimal, seperti teknologi Sekretariat DPRD Labuhanbatu Utara yang jarang digunakan meski tersedia. Fenomena ini dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan masyarakat yang dilayani, misalnya dalam hal hasil kerja yang tidak sesuai harapan.

Fenomena budaya organisasi ialah peneliti tidak menemukan penelitian akademik atau laporan yang fokus pada budaya organisasi di Sekretariat DPRD Labura. Namun, sebagai institusi birokrasi, budaya kemungkinan masih bersifat konvensional mengikuti irama rapat kerja, paripurna, dan sosialisasi perda seperti di DPRD Labuhanbatu. Tapi, karena struktur organisasi yang terstandarisasi (ketua, sekretaris, kasubbag dll) disebut “sinergis dan profesional” oleh staf, dapat diasumsikan ada budaya kerja berorientasi kolaborasi dan tugas jelas.

Fenomena disiplin kerja adalah kebijakan disiplin yang diberlakukan termasuk edukasi dan pelatihan internal telah mendorong peningkatan tingkat disiplin pegawai, terutama dalam waktu masuk dan kepatuhan terhadap tanggung jawab. Laporan lama (2012) menunjukkan bahwa di lingkungan Pemkab

Labuhanbatu beserta sekretariatnya masih terdapat kelemahan dalam penerapan disiplin dan ketegasan pimpinan. Pada Maret 2024, Bupati Labuhanbatu menyampaikan pentingnya peningkatan disiplin, integritas, dan loyalitas aparatur, termasuk DPRD/sekretariat, melalui apel gabungan dan instruksi pimpinan daerah

Lebih lanjut, disiplin kerja memainkan peran penting dalam memastikan kinerja karyawan yang konsisten. Secara umum, karyawan yang berdisiplin tinggi cenderung berkinerja lebih baik daripada rekan kerja yang kurang disiplin (Mulyani, 2022). Mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja, dan hal ini dapat meningkatkan hasil kerja dan kebahagiaan kerja. Menurut penelitian Pawirosumarto et al (2021), disiplin kerja, budaya perusahaan, dan gaya kepemimpinan yang suportif memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dukungan tambahan untuk hubungan ini datang dari Setyaningsih dan Indonesia, yang menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Setyaningsih, 2020).

Peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian ini berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya karena masih jarang ditemukan penelitian yang berkaitan dengan staf di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Labuhanbatu Utara, yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut Sugiyono (2019), setiap proyek penelitian pasti diawali dengan sebuah isu. Namun, ia mengakui bahwa memilih subjek penelitian seringkali

merupakan langkah yang paling menantang dalam prosesnya. Mengingat konteks di atas, isu tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai dalam suatu instansi dapat terpengaruh oleh adanya perbedaan efisiensi kerja. Permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya pemanfaatan waktu secara efektif dapat terlihat melalui penundaan tugas, alokasi waktu yang tidak proporsional untuk pekerjaan prioritas rendah, serta penggunaan sumber daya yang kurang optimal seperti peralatan kerja, fasilitas kantor, atau teknologi yang tersedia.
2. Meskipun telah ada kebijakan disiplin (jam kerja, edukasi pelanggar), tidak ada bukti implementasi monitoring sistematis, seperti evaluasi berkala atau laporan kinerja tertulis. Gaya kepemimpinan belum menunjukkan mekanisme konsultatif dan partisipatif: pegawai jarang diajak mengemukakan masukan untuk pengambilan keputusan.
3. Budaya organisasi masih berpusat pada pelaksanaan tugas administratif secara kaku sesuai instruksi atasan, bukan berlandaskan pada nilai-nilai inovasi atau kolaborasi. Pegawai masih berorientasi pada rutinitas (jam hadir, rapat, surat keluar) dibanding hasil substansial (kualitas pelayanan, kecepatan penyelesaian risalah, dll).
4. Rendahnya kesadaran pegawai tentang pentingnya kedisiplinan waktu, kurangnya pengawasan dari pihak manajemen, atau kendala eksternal seperti transportasi dan kondisi lingkungan yang tidak mendukung.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan tenaga, dana, dan waktu, Sugiyono (2019) menegaskan bahwa untuk menjamin hasil penelitian yang lebih terarah, penelitian tidak akan menyelidiki setiap objek atau keadaan yang ada; melainkan harus memilih fokusnya. Sebagaimana dinyatakan di atas, peneliti dalam hal ini membatasi masalah pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara).

1.4 Rumusan Masalah

Sugiyono (2019) mendefinisikan rumusan masalah sebagai isu penelitian yang dikaji untuk menemukan solusinya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, dengan mempertimbangkan konteks dan identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara?)
2. Bagaimana dampak budaya organisasi dalam memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara?)
3. Bagaimana dampak disiplin kerja dalam memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara?)
4. Seberapa besar pengaruh kombinasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam menentukan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara?)

1.5 Tujuan Penelitian

Sugiyono (2019) menegaskan bahwa tujuan penelitian adalah untuk menciptakan, memajukan, dan memvalidasi pengetahuan. Berikut adalah tujuan penelitian yang didasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah:

1. Menganalisis dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Mengevaluasi dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), penelitian memiliki lebih banyak keunggulan teoretis, seperti memperluas pengetahuan, tetapi juga memiliki aplikasi di dunia nyata dalam pemecahan masalah. Berdasarkan sejarah permasalahan dan identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya, keunggulan penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Temuan penelitian ini, secara teori, seharusnya bermanfaat dalam hal berikut:

- a. Memberikan umpan balik yang terperinci, terutama mengenai bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai (Studi Kasus di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara).
- b. Dengan meneliti dampak budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara melakukan studi kasus yang berkontribusi pada pemahaman ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bertindak sebagai landasan dan sumber informasi untuk studi selanjutnya mengenai bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai (Studi Kasus di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya dapat ditingkatkan melalui penelitian ini, khususnya dengan mengacu pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara).

b. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara

Diharapkan bahwa temuan studi ini akan memberi bisnis lebih banyak pengetahuan atau panduan saat mengatasi tantangan terkait ketenagakerjaan

dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

c. Bagi Universitas Labuhan Batu

Hasil penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara), dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan pembanding bagi penelitian selanjutnya.