

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. SDM menurut Bukit dkk., (2017) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sumber daya manusia menjadi sebuah aset perusahaan yang nilainya sangat penting dan berguna dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dengan baik yaitu dengan cara pengelolaan yang tepat, maka perusahaan ataupun organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Douglas menjelaskan bahwa “perusahaan membutuhkan Pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi” (Sagala dan Sipahutar, 2022).

Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam (Pratikto, 2020) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan pegawai menurut Hasibuan dalam (Manalu, 2021) adalah orang yang menjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi dengan besaran yang telah ditetapkan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu budaya organisasi dan Lingkungan Kerja.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi alat yang dapat menambah kedekatan anggota kelompok organisasi, sehingga sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik (dalam Windrawati dkk., 2020).

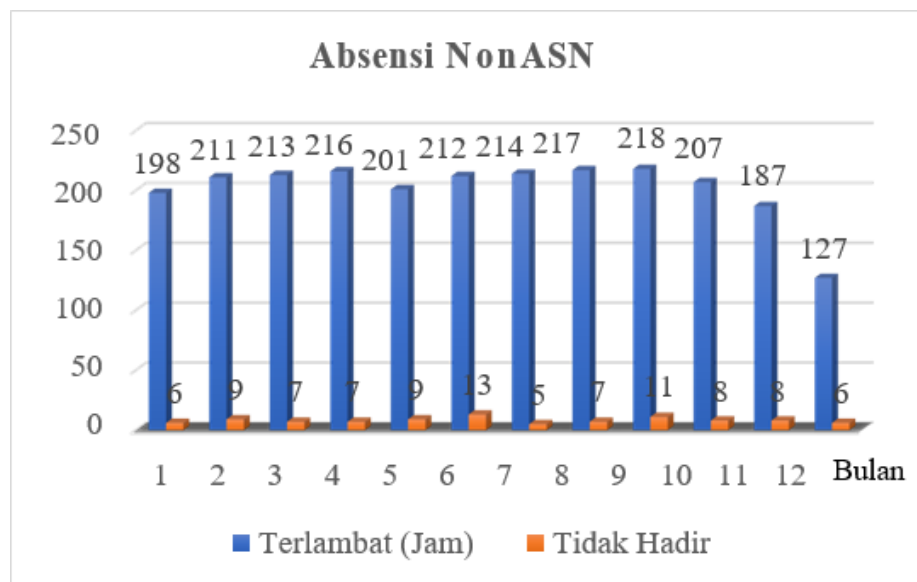
Dalam penelitian ini faktor yang menentukan adalah selain dari disiplin kerja, ada lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito) dalam (Tyas & Sunuharyo, 2018). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan bagi Pegawai dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman akan membuat Pegawai mampu dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk hasil yang optimal.

Karena lingkungan yang tidak nyaman, kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapi serta lingkungan kerja yang tidak kondusif karena tempat istirahat Pegawai yang belum kondusif juga dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan Kinerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja antara atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan dimana mereka bekerja.

Menurut Robbin dalam (Tyas & Sunuharyo, 2018) menyatakan bahwa Pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, perhatian tersebut dilihat baik dari segi kenyamanan pribadi maupun diberi kemudahan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja, karena berhubungan langsung dengan Pegawai di lapangan kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap, diperoleh informasi (Kasubag Umum) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja bisa berdampak bagi kinerja, disebabkan oleh beberapa hal seperti masih adanya Pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja dan proses pengambilan keputusan yang berlangsung lama. Selain itu, kurangnya melakukan kegiatan bersama yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar Pegawai dan hubungan Pegawai dengan instansi, sehingga akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Sebagaimana penelitian yang sudah dilakukan oleh Idris dan Nahya (2023) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kabupaten Sumedang, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan sehingga sangat diperlukan bagi instansi untuk memberikan kenyamanan dan menanamkan rasa empati bagi pegawai agar lebih banyak berkontribusi. Berikut adalah data absensi yang diperoleh:



Gambar 1. 1 Grafik Absensi ASN Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap

Sumber: DPKUKM 2023

Bedasarkan data diatas jumlah Non ASN yang tidak hadir lebih banyak pada bulan 6 dengan jumlah 13 orang, disusul pada bulan 5 dan jumlah tersedikit pada bulan 6. Setiap bulan mengalami trend kenaikan yang tidak cukup signifikan, hal tersebut bisa disebabkan karena banyak kegiatan

dari instansi dilakukan tidak setiap bulan sehingga mempengaruhi tingkat kehadiran dari pegawai Non ASN. Pada Kantor Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap terdapat dua golongan Pegawai yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam hal ini peneliti fokus pada anggota Non ASN. Peneliti memilih anggota non ASN karena sebanyak 52% dari mereka berada dalam satu lingkungan yang sama. Berikut daftar persebaran Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap:

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap

No	Bagian	Jumlah	
		ASN	Non ASN
1.	Kepala Dinas	1	0
2.	Sekretariat	1	0
3.	Sub Bag Perencanaan	2	1
4.	Sub Bag Keuangan Dan Aset	3	0
5.	Sub Bag Umum Dan KePegawaian	7	9
6.	Bidang Sarana Distribusi Dan Legalitas Usaha Perdagangan	6	3
7.	Bidang Stabilitas Harga Pengembangan Ekspor Dan Standarisasi	6	2
8.	Bidang Kelembagaan Dan Pengawasan	5	1
9.	Bidang Pengembangan Dan Pengembangan Koperasi Dan Usaha Mikro	9	5
10.	UPT Pasar Gede	10	23
11.	UPT Pasar Kroya	8	32
12.	UPT Pasar Sidareja	8	13

13. UPT Pasar Majenang	5	9
14. UPT Meterologi Legal	6	5
15. PLUT KUMKM	0	8
JUMLAH	77	87

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian DPKUKM Kabupaten Cilacap

Berangkat dari problematika diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
3. Untuk mengetahui simultan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini mencakup dua variable independent yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variable dependen yaitu Kerja (Y). Peneliti memilih Kinerja karena hasil yang dilakukan oleh sumber daya manusia dapat meningkatkan kemajuan suatu organisasi. Objek yang diteliti adalah pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Bertolak pada tujuan penelitian yang dikemukakan, hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan atau informasi bagi instansi atau organisasi yang berkepentingan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu dijadikan sebagai implementasi pengetahuan yang telah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan yaitu, untuk mengembangkan teori yang dijadikan dasar sebagai pemahaman mengenai disiplin, loyalitas, dan etos kerja, serta kinerja guru.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini mampu memberikan informasi dan kontribusi konkret dalam dunia pendidikan khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan mampu memberi manfaat bagi seluruh mahasiswa-mahasiswi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap, lebih khususnya Fakultas Ekonomi.

