

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia termasuk ke dalam salah satu negara yang perekonomiannya didorong atau ditempati oleh Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Kemenkopukm) mencatat, terdapat 65,5 juta unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia pada tahun 2023, jumlah UMKM meningkat 1.7% dibandingkan tahun sebelumnya. Dari jumlah tersebut 97% merupakan usaha mikro, 2% usaha kecil, dan 1% usaha menengah. Dengan bertambahnya jumlah UMKM hingga saat ini, maka persaingan bisnis juga semakin meningkat, sehingga sangat diperlukan rencana usaha yang baik untuk menunjang keberlangsungan bisnis yang dijalankan. Berdasarkan data Direktorat Jendral Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil), jumlah penduduk Provinsi Bali sebanyak 4,29 juta jiwa pada Juni 2022. Dengan jumlah penduduk yang cukup besar, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu pilar penting dalam perekonomian daerah. UMKM di Bali tersebar di berbagai sektor, terutama pariwisata, kerajinan tangan, dan kuliner. Berikut ini adalah data jumlah UMKM di Provinsi Bali

Tabel 1.1  
Jumlah UMKM Provinsi Bali Tahun 2023

NO	KABUPATEN	JUMLAH UMKM
1	Kabupaten Jembrana	59.743
2	Kabupaten Tabanan	40.859

NO	KABUPATEN	JUMLAH UMKM
3	Kabupaten Badung	25.894
4	Kabupaten Gianyar	46.914
5	Kabupaten Klungkung	17.295
6	Kabupaten Bangli	29.497
7	Kabupaten Karangasem	33.053
8	Kabupaten Buleleng	66.862
9	Kota Denpasar	69.445

Sumber: Satu Data Indonesia Provinsi Bali

Kabupaten Buleleng merupakan wilayah dengan jumlah penduduk terbanyak di Pulau Bali, yakni mencapai 827,64 ribu jiwa (19,3%) dari total populasi. Dengan jumlah penduduk yang signifikan ini, Buleleng juga memiliki peranan penting dalam perekonomian daerah, terutama melalui sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Berdasarkan tabel 1.1 Kabupaten Buleleng tercatat memiliki jumlah UMKM sebanyak 66.862 ribu dan merupakan jumlah UMKM terbanyak kedua setelah Kota Denpasar.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapat perhatian prioritas dalam proses manajemen agar ketika digunakan konsisten dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam memastikan keselarasan organisasi dan keberlanjutan, terutama dalam menghadapi perubahan dinamika global. Menghadapi persaingan di era globalisasi, dunia usaha harus beroperasi lebih efisien dan produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, SDM memiliki peran sentral dalam menjaga keselarasan antara visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Dalam menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan

dinamika global, seperti kemajuan teknologi dan pergeseran pasar, SDM yang berkualitas akan menjadi aset yang sangat berharga. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu beradaptasi dan mengembangkan strategi baru yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Dalam konteks globalisasi, persaingan di dunia usaha semakin ketat, dan perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan lebih efisien dan produktif. Di sinilah peran SDM menjadi semakin krusial. Dengan memiliki tim yang terampil dan termotivasi, perusahaan dapat merespons perubahan pasar dengan cepat, mengoptimalkan proses bisnis, dan meningkatkan daya saing. Keberhasilan dalam suatu usaha atau bisnis tidak dapat dipisahkan dari kinerja para karyawan. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tanpa adanya kinerja yang optimal dari individu-individu di dalam organisasi, berbagai strategi dan rencana yang telah disusun dengan matang pun tidak akan membuahkan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial bagi setiap perusahaan yang ingin meraih kesuksesan. Kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil dari berbagai elemen yang saling berinteraksi, termasuk motivasi, tanggung jawab, dan kemampuan. Motivasi menjadi salah satu pendorong utama yang menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan oleh individu saat menjalankan tugas. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan berupaya untuk memberikan yang terbaik. Di sisi lain, tanggung jawab juga memegang peranan

penting; individu yang merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya biasanya akan lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Beberapa indikator menurut (Robbins (2016:26) yang digunakan untuk menilai kinerja yaitu:

- 1) Kualitas Kerja: Mengukur standar dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan
- 2) Kuantitas : Menilai jumlah atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu: Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
- 4) Efektivitas: Menilai seberapa baik karyawan mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.
- 5) Kemandirian: Menilai kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab.

Kinerja menunjukkan pencapaian seorang karyawan atas hasil pekerjaan yang dapat dinilai dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Lawler & Porter dalam (Sutrisno, 2014: 150), mendefinisikan kinerja adalah “*successful role achievement*” (keberhasilan pencapaian) yang diperoleh seseorang dari perbuatan perbuatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan

suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja instansi, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu, kinerja merupakan proses yang digunakan untuk memastikan apakah suatu pegawai tersebut dapat bekerja searah dengan pelayanan, kearsipan maupun pekerjaan lainnya, apabila kinerja pegawai menurun hal ini akan menyebabkan tidak efisiennya hasil kerja yang dicapai. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peranatau target yang ditentukan sebelumnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja . Hal ini didasarkan pada pendapat Siagian dalam (Riyani, 2021), yang menyatakan bahwa, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja.

Dalam hal ini faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Idealnya setiap perusahaan memiliki budaya organisasi. Menurut Nawawi budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organsasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kebiasaan yang sudah mengakar kuat di

dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai budaya organisasi.

Variabel selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan. Adapun lingkungan kerja yang berbentuk fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Dan lingkungan kerja berbentuk non fisik antara lain tanggung jawab kerja, struktur kerja, kelancaran komunikasi dan kerja sama antar kelompok.

Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, UKM Kabupaten Buleleng beralamat di Jl. Melur No. 31, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kab. Buleleng, Bali 81116. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Buleleng memiliki total pegawai sebanyak 124 orang terdiri dari ASN dan juga Non-ASN dengan rincian ASN sebanyak 42 orang dan Non-ASN sebanyak 82 orang. Tugas dari Dinas Perdagangan adalah membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintah di bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.

- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah.
- 4) Pelaksanaan administrasi di bidang Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Peran karyawan sebagai sumber tenaga kerja di Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, UKM Kabupaten Buleleng ini sangat diperlukan dalam pengelolaan dan pelayanan publik. Sebagai individu, pegawai pastinya memiliki kebutuhan dasar yang harus diperhatikan dan dipenuhi agar dapat tumbuh, berkembang, serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman sebagai organisasi yang baru. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan pegawai dan meramalkan tindakan pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang karyawan lakukan.

Tabel 1.2

Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai ASN 2024

No	Nama bidang	Target kinerja	Realisasi Kinerja		
			TW 1	TW 2	TW 3
1.	Sekretariat	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2 Laporan

No	Nama bidang	Target kinerja	Realisasi Kinerja		
			TW 1	TW 2	TW 3
2.	Industri	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan
3.	Pengembangan Perdagangan	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	3 Laporan
4.	Pemberdayaan Usaha Mikro	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2 Laporan
5.	Koperasi	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2 Laporan
6.	Sarana Tertib Niaga	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2 Laporan
7.	UPTD PLUT	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2 Laporan
8.	UPTD Metrologi Legal	12 Laporan	3 Laporan	3 Laporan	2 Laporan

Sumber: Olahan data pada laporan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, UKM Kabupten Buleleng, 2024.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan belum optimal, hal tersebut dilihat dari kuantitas kerja yang dapat dihasilkan dari TW 1 sampai TW 3 mengalami penurunan. Pada TW 1, jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan masih berada pada angka sesuai dengan target kerja, namun dilihat hingga TW 3, terlihat adanya penurunan dalam beberapa divisi dalam produktivitas pegawai. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum (Kasubag) Dinas Perdagangan, beliau menyatakan bahwa berdasarkan laporan yang diterima pada saat pelaksanaan apel pagi, masih terdapat sejumlah pegawai yang datang terlambat pada jam operasional yang telah ditetapkan. Hal ini semakin terlihat jelas dengan banyaknya pegawai yang mengikuti apel siang, yang seharusnya sudah dilakukan pada pagi hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Perdagangan masih perlu diperbaiki. Kasubag Dinas Perdagangan Kabupaten Buleleng juga menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pelayanan di dinas Perdagangan, sehingga

upaya untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai perlu menjadi perhatian serius guna mencapai kinerja yang lebih baik di masa mendatang.

Budaya organisasi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Buleleng dapat dibilang sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari bagaimana para pegawai tidak hanya memahami, tetapi juga mengimplementasikan nilai-nilai yang diusung oleh organisasi. Nilai-nilai tersebut, yang mencakup integritas, kerja sama, dan inovasi, menjadi pedoman dalam setiap aktivitas dan interaksi di dalam lingkungan kerja. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya budaya organisasi, pegawai di Dinas Perdagangan diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif. Selain itu, lingkungan kerja di Dinas Perdagangan juga patut diapresiasi. Aspek fisik, seperti fasilitas dan sarana prasarana yang memadai, menunjang kenyamanan dan keamanan pegawai dalam melaksanakan tugas. Ruang kerja yang tertata rapi dan dilengkapi dengan teknologi yang membantu pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Di sisi lain, lingkungan kerja psikis juga diperhatikan, di mana terdapat suasana yang kondusif dan mendukung kolaborasi antar pegawai. Dengan demikian, pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Berdasarkan uraian tersebut maka diadakan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi, UKM Kabupaten Buleleng”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja Pegawai yang belum optimal: Kinerja pegawai ASN di Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng masih belum memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini tercermin dalam kuantitas, dan ketepatan waktu.
- 2) Keterkaitan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja: Diperlukan penelitian untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar peneliti lebih fokus pada permasalahan kinerja pegawai yang terjadi pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng. Berdasarkan pemaparan identifikasi masalah sebelumnya maka dapat dikaji bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng. Penelitian ini akan membatasi kajian pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Aspek yang akan dilakukan penelitian mencakup nilai-nilai budaya organisasi, suasana kerja fisik dan psikis, serta bagaimana keduanya berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng. Faktor-faktor eksternal lainnya yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kebijakan pemerintah atau faktor ekonomi, tidak akan menjadi fokus dalam model penelitian ini.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng?
- 3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng.
- 2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng.
- 3) Mengetahui variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, dan Koperasi UKM Kabupaten Buleleng.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

### 1) Manfaat Teoritis

Memperkaya konsep dan teori untuk mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, terkhusus pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

