

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada setiap organisasi ataupun perusahaan sumber daya manusia adalah penggerak yang utama yang berfungsi untuk mengendalikan roda organisasi ataupun perusahaan agar bisa berjalan. Manusia memiliki kompetensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam suatu instansi perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor paling penting dalam setiap organisasi atau instansi pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor manusianya yang bertindak sebagai pelaku pelaksana organisasi.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Maka diperlukan pembahasan mengenai pengertian SDM agar kita memiliki pemahaman yang sama mengenai SDM. Ahmad Tohardi (2002:12) menyimpulkan bahwa; sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi atau perusahaan (Suherman, 2012).

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Menurut Mauliza (2020) kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar, serta dorongan untuk mencapai pencapaian yang lebih baik. Kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja tugas yang menggambarkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan (Badaruddin dan Hidayat, 2020) serta kinerja kontekstual yang memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi dengan mendukung kondisi organisasional, sosial, dan psikologis (Mauliza dan Hanum, 2022).

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi yang ada.

Budaya organisasi dikenal luas sebagai tiang awal system dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Menurut (Indrastuti 2020:113) setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri. Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Sedangkan menurut Darto (2016:79) mengatakan budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah karakteristik yang menjadi ciri khas suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Ariawaty, (2020) mengemukakan bahwa budaya dalam berorganisasi ialah suatu bentuk cakupan penyebaran mengenai nilai serta keyakinan yang terus bertumbuh dalam suatu organisasi yang mengarahkan perilaku dari para pegawainya untuk menghasilkan peningkatan kinerja. Maka dengan budaya dapat membantu dalam memberikan arahan pada setiap individu untuk bersikap sesuai dengan sistematis yang ditentukan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi menjadi nilai juga faktor di organisasi atau suatu sistem makna yang diyakini secara bersamaan oleh seluruh pegawai dalam organisasi (Samsuddin, 2020)

Berdasarkan prinsip dan keyakinan organisasi, budaya organisasi menggambarkan cara suatu perusahaan menjalankan semua operasinya. Sistem nilai

yang diadopsi dan diterapkan organisasi dalam bertindak dan berpikir dikenal sebagai Budaya Organisasi. Definisi budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah lama ada di tempat kerja yang membantu karyawan meningkatkan hasil kerja mereka. Menurut Yunita dan Hidayat, (2020) Sejarah organisasi, nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat yang diterapkan, pelaksanaan norma, dan pelaksanaan upacara adalah lima indikator budaya organisasi.

Lingkungan kerja memiliki potensi untuk memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Untuk memenuhi tuntutan pegawainya, perusahaan akan menyediakan dan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Fauzi et al., 2023). Lingkungan tempat kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas pekerja. Apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dikatakan baik

atau sesuai (Iqbal, 2022:14). Menurut Salsabiila dan Hidayati, (2023:138) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terjadi di sekitar seorang karyawan selama mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat mempengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, dan ketersediaan fasilitas kerja adalah beberapa indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Fikri, dkk., 2021:3)

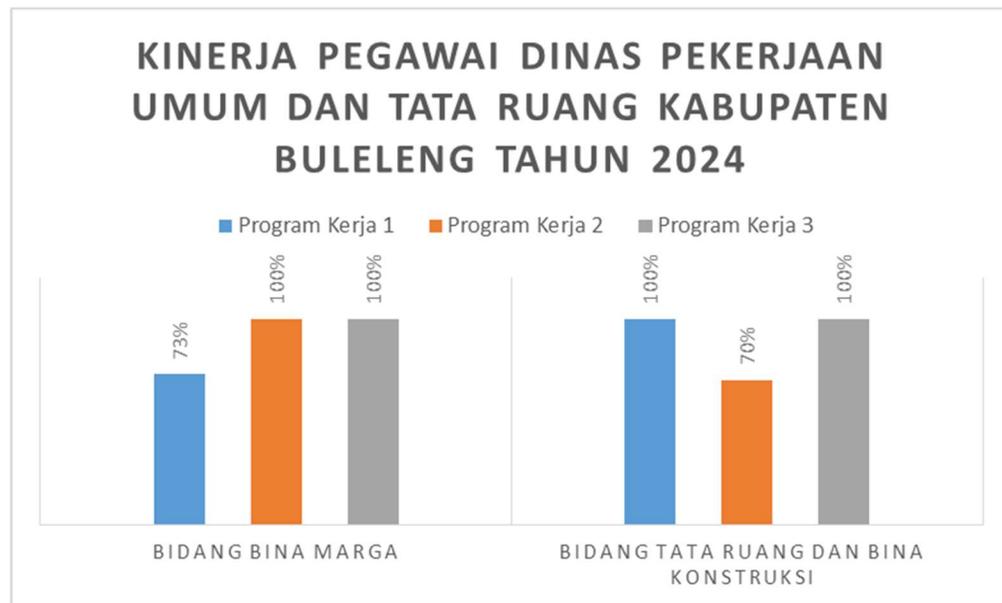
Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang beralamat di Jl. Kartini No.7, Kaliuntu, Singaraja, Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81116 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan pertanahan. Salah satu Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pekerjaan umum dan tata ruang serta bidang perumahan dan kawasan permukiman sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di dinas pekerjaan umum dan tata ruang bahwa kinerja para pegawai kantor masih kurang optimal. Dimana dalam hal ini jika dilihat dari kualitas pegawai yang sering terlambat dalam melakukan tugas. Jika dilihat dari kuantitas masih sering pegawai menunda pekerjaan mereka sehingga tidak sesuai dari apa yang di harapkan. Jika dilihat dari ketepatan waktu masih kurang, yang dimana pegawai masih terlambat membuat tugas apa yang di tugaskan seperti membuat laporan bulanan. Jika dilihat dari kemandirian pegawai masih sering pegawai meminta pertolongan kepada rekannya, hal ini menyebabkan

keterlambatan tugas mereka. Jika di lihat dari komitmen kerja masih kurang, yang dimana pegawai masih sering keluar dengan berbagai alasan.

Kinerja pegawai yang terjadi kurang optimal jika dilihat dari kondisi budaya organisasi yang bisa dikatakan cukup baik, seperti adanya kerjasama yang efektif antar rekan kerja maupun antar pegawai dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu budaya yang sejak lama telah tertanam dengan baik menjadi modal untuk meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebelumnya telah dilakukan oleh Suryadi dan FoEh, (2022) menyatakan budaya organisasi memberikan dampak positif dan penting bagi kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja yang ada dapat dinyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Iqbal, (2022:14) yang mengatakan Lingkungan tempat kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas pekerja, apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Adapun data hasil kinerja pegawai sebagai berikut;



Gambar 1. 1 Grafik Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Buleleng

Berdasarkan Gambar 1.1 grafik yang ditampilkan menunjukkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng Tahun 2024 berdasarkan tiga program kerja di dua bidang utama, yaitu Bidang Bina Marga serta Bidang Tata Ruang dan Bina Konstruksi. Pada Bidang Bina Marga, Program Kerja 1 berhasil mencapai 73%, sementara Program Kerja 2 dan 3 mencapai target maksimal dengan capaian 100%. Di sisi lain, pada Bidang Tata Ruang dan Bina Konstruksi, capaian Program Kerja 2 sebesar 70%, sedangkan Program Kerja 1 dan 3 juga mencapai 100%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas program kerja telah berhasil mencapai target maksimal, khususnya Program Kerja 2 dan 3 di bidang Bina Marga, sedangkan program 1 dan 3 di Bidang Tata Ruang dan Bina Konstruksi. Namun, capaian program kerja 1 dan 2 yang berada di bawah 100% mengindikasikan adanya ruang

untuk peningkatan, baik dalam hal pelaksanaan maupun upaya mendukung pencapaian target yang lebih optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja masih memiliki kesenjangan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu terdapat kesenjangan penelitian terdahulu terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan paparan fenomena permasalahan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang yang dirasakan pegawai sudah cukup nyaman dan hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan sudah cukup baik
2. Ditemukan kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini akan terfokus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Buleleng. Mengingat banyaknya faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai,

penelitian ini akan membatasi diri pada dua faktor yang diduga berpengaruh, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Mempertimbangkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng.
3. Menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang *solid* serta kontribusi yang signifikan dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai melalui faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyediakan landasan teoritis yang lebih kokoh untuk penelitian di masa depan dan menjadi sumber referensi yang berguna bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan wawasan praktis yang bermanfaat bagi pimpinan dan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Daerah Kabupaten Buleleng, dengan menyajikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan secara langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang lebih efektif.