

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia (SDM) yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah terbukti dalam urutan *Human Development Indeks* Indonesia berada pada urutan 121 dari 185 negara hal ini akan berdampak pada rendahnya daya saing dalam berbagai bidang (Dimiyati, 2013:42).

Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal. Sumber daya manusia terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka terhadap organisasi (Handoko 2009:233).

Hasibuan (2003:63) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh

kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Umam 2010:189).

Mangkunegara (2006:67) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai secara kualitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tidak melewati batas-batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga apa yang telah dicapai oleh individu tersebut berdasarkan nilai-nilai estetika yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

Suwatno (2011:196) berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Ivancevich M.John (2007:85) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi.

Irawan (2000:588) menyatakan bahwa kinerja (performance) “hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur”. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Siagian (2002:124), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Organisasi selaku induk kerja harus dapat menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif seperti pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang.

(Sedarmayanti, 2001:31) Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu. Lingkungan non fisik meliputi suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah.

Menurut Diana Khairani Sofyan (2013: 20), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.”

Sari Andamdewi (2013:211) mengemukakan bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.”

Abu Ahmadi & Nur Uhbiyati (2001: 64) mengemukakan bahwa, “antara lingkungan dan manusia ada pengaruh yang timbal balik, artinya lingkungan mempengaruhi manusia, dan sebaliknya, manusia juga mempengaruhi lingkungan di sekitarnya.”

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Menurut Strek (dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri 2006:207), menerangkan bahwa pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao dkk (2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor budaya kerja (Nugroho,2011:137) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut harus

mampu menerapkan program pemberdayaan terhadap para pegawai guna mensukseskan organisasi.

Budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang atau pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan organisasi dengan efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik (Sobirin, 2013:142).

Masalah budaya kerja pegawai saat ini menjadi isu penting dalam pelayanan birokrasi. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan dan waktu kerja yang kurang pada pegawai, ditambah lagi masalah perilaku dan kerjasama pegawai yang kurang baik, yang mengakibatkan kinerja secara keseluruhan organisasi, serta keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang kurang baik, hal ini sesuai dengan indikator budaya kerja yang dikemukakan oleh Taliziduhu Ndraha (2012:257).

Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo merupakan salah satu instansi yang turut berpengaruh dan memiliki andil dalam pembangunan ekonomi masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang masih sering datang terlambat saat masuk jam kerja dan tidak konsisten dalam waktu pulang kerja, masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi hal ini berpengaruh pada

kuantitas dan kualitas kerja pegawai yang merupakan salah satu dari pengukuran kinerja pegawai.

Selain itu masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar pegawai baik itu dalam menangani pekerjaan atau tidak. Misalnya dalam menjalin keakraban dengan pegawai pada bagian divisi mereka sendiri, mereka hanya menjalin keakraban dengan satu sampai dua orang saja padahal terdapat banyak pegawai dalam ruangan tersebut sehingga menciptakan kesenjangan antar sesama yang tentunya dapat mempengaruhi pekerjaan dan tanggung jawab yang seharusnya dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini berpengaruh pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai yang harus dicapai oleh pegawai dalam memperbaiki kinerjanya.

Dalam hal ini budaya kerja pun dalam pelaksanaannya belum secara efektif dapat tercapai hal ini terlihat dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan antara atasan dan bawahan dalam menaati peraturan masih kurang tercermin dari permasalahan di atas yang sebelumnya telah dijelaskan dan tentunya hal ini dipengaruhi oleh nilai-nilai dan kebiasaan dari para pegawai yang harus segera diperbaiki dan ditindak tegas oleh pimpinannya.

Lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan perdagangan Provinsi Gorontalo juga belum cukup mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, hal ini terlihat dengan banyaknya berkas yang berserakan disekitar meja kerja pegawai, dan tidak tertata dengan rapi, yang seharusnya membutuhkan bahan-bahan inventaris untuk dapat menyimpan dan menata rapih berkas dan alat-alat tulis menulis kantor. Demikian juga dengan suhu udara yang

belum menentu di ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan. dan masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas. Tentunya masalah-malalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat pada visi dan misi instansi terkait. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1

Absen dan bentuk pelanggaran Disiplin Pegawai Di Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo
Bulan Januari – Desember Tahun 2018

Bulan	Terlambat Masuk	Tidak Masuk Tanpa Keterangan	PSW	Total
Januari	223	7	11	241
Februari	123	20	37	180
Maret	119	11	21	176
April	103		23	126
Mei	90	8	10	116
Juni	85	18		103
Juli	78	3	13	94
Agustus	74	11	6	91
September	74		14	84
Oktober	77	6		83
November	62		10	72
Desember	52	13	5	70

Sumber data : bagian Kepegawaian KUMPERINDAG Provinsi Gorontalo, 2019

Ket : Terlambat 1 s.d < 31 menit

PSW : Pulang sebelum waktunya s.d 31 menit

Dari tabel di atas terlihat bahwa terdapat pelanggaran terhadap tingkat kedisiplinan di Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo pada tahun 2018. yang terbanyak melanggar terdapat pada bulan Januari yakni 241 dari total 96 orang pegawai selama 30 hari.

sedangkan pada bulan Februari-November pelanggaran mengalami peningkatan. Kemudian pada bulan Desember pegawai yang melanggar disiplin berjumlah sekitar 70 dari total 96 orang pegawai. 96 pegawai pada kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo, yakni berdasarkan jenis kelamin ada sekitar 44 % pegawai berjenis kelamin laki-laki dan sekitar 52% berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari jumlah golongan ada sekitar 10% pegawai memiliki golongan IV, sekitar 63% memiliki golongan III, dan yang memiliki golongan II sekitar 23% pegawai yang ada pada kantor Dinas KUMPERINDAG Provinsi Gorontalo.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo Dalam Kurun Waktu dua tahun Terakhir (2017-2018)

No	Sasaran Kinerja	2017		2018	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1	Integritas	100%	80%	100%	83%
2	Etos Kerja	100%	74%	100%	76%
3	Gotong-Royong	100%	75%	100%	67%

Sumber data: Bagian Kepegawaian Kantor Dinas Kumperindag Provinsi Gorontalo, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada setiap tahunnya belum maksimal, dimana pada setiap tahunnya belum mencapai target yang telah ditetapkan. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada setiap tahunnya disebabkan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai seperti suhu ruangan yang kurang mendukung untuk bekerja secara

maksimal, sarana prasarana dalam kantor kurang memadai, masih kurangnya kerja sama serta komunikasi antar pegawai sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara berkelompok. Selain itu hal ini dapat disebabkan juga oleh masih terdapat pegawai yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target dan kembali lagi pada tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih banyaknya pegawai yang tidak suka mengikuti apel pagi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja yang diberikan oleh pegawai masih belum tercapai, terlihat dari data penilaian kinerja atas pencapaian dari masing-masing sasaran kerja belum mencapai 100% dan masih bersifat fluktuatif. Hal ini mencerminkan bahwa tidak tercapainya nilai kuantitas dari kinerja itu sendiri.
2. Masih terdapat pegawai yang memiliki hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja, yang disebabkan kurangnya ketelitian dalam bekerja hal ini mencerminkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kualitas kerja.

3. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang sehingga beberapa masalah sering muncul misalnya terdapat 75% pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja, serta masih banyaknya pegawai yang tidak suka mengikuti apel pagi, hal ini mencerminkan bahwa pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.
4. Masih terdapat pegawai yang belum bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini terlihat dari data penilaian kinerja pada sasaran kerja gotong royong masih belum mencapai target yaitu 70%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Koperasi Usaha Menengah Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas KUMPERINDAG Provinsi Gorontalo.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas KUMPERINDAG Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi untuk teman-teman lainnya dan dapat memberi kontribusi pemikiran. dan sebagai sarana informasi tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Dinas KUMPERINDAG agar dapat menjadi perhatian pimpinan dan pengambil kebijakan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dibuat agar dapat memberikan manfaat kepada pembacanya, berikut beberapa manfaat praktis pada penelitian ini :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai KUMPERINDAG Provinsi Gorontalo dalam bekerja di Instansi agar lebih meningkatkan Kinerja .

2. Penelitian ini di gunakan sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Dinas Koperasi UMKM Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai.
3. Bagi orang lain dapat di jadikan sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan mengenai objek yang di teliti