

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manajemen yang memfokuskan dan memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi dan didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun untuk menunjang aktivitas pegawai secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi.

Setiap organisasi mempunyai beberapa unsur penting, salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, jika tanpa sumber daya manusia sulit untuk organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Straub dan Attner, manusia adalah sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi. Mereka memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (dalam Ardela, 2018)

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. 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 juga menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan, kesetiaan serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap

lingkungan kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan organisasi dengan efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik.

Budaya kerja dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pegawai pada peraturan dan ketentuan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai akan selalu terikat dengan budaya tersebut sesuai dengan visi dan misi organisasi, proses ini akan menghasilkan pemimpin dan pegawai yang mempunyai integritas tinggi. Budaya yang kuat dicirikan dari nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas.

Lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu keinginan yang diharapkan oleh pegawai, faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap efisien dan keefektifan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, semua pegawai berperan penting dalam terbentuknya lingkungan kerja. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama pegawai, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang baik pasti akan menghasilkan pekerjaan yang baik karena dapat membuat para pegawai merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan pegawai buruk maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan berkurang. Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya kebersihan, penerangan, musik, dan lainnya.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara, berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (dalam Widodo, 2015, h.131). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi, maka organisasi atau instansi harus memberikan penilaian terhadap masa lalu atau masa yang akan datang untuk mengetahui apakah

pegawai memenuhi standar kerja sesuai yang diharapkan, karena atasan sering kali tidak memperhatikan sebelum mereka melakukan sesuatu yang amat buruk. Jadi potensi setiap pegawai harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal, karena manusia sebagai sumber daya yang potensial untuk menjalankan suatu organisasi atau instansi. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu yang dibebankan setiap individu.

Pada organisasi pemerintah daerah, jika lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja aparatur daerah pemerintah baik, maka organisasi/instansi akan baik juga. Budaya kerja aparatur baik jika memiliki pola dan sifat kerja yang baik begitu juga dengan lingkungan kerja yang memadai dan kinerja aparatur akan baik jika mempunyai keahlian khusus dan tinggi, bersedia bekerja dengan gaji sesuai perjanjian dan mempunyai jaminan masa depan atau kesejahteraan yang baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang menciptakan motivasi seseorang pegawai untuk senantiasa bekerja melaksanakan kegiatan kerja dengan baik yang akan berdampak pada kinerja pemerintah daerah yang baik pula.

Tetapi kenyataannya, kinerja aparatur pemerintah yang buruk juga mengakibatkan rendahnya kinerja suatu organisasi/instansi pemerintahan. Meskipun ada kenaikan gaji maupun tunjangan, tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para aparatur. Persoalan kinerja inilah yang menjadi sumber kekesalan/kurang puasnya penggunaan jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi/instansi adalah suatu proses keterlambatan administrasi dan kurang efisien dan efektif. Serta keluhan mengenai aparatur yang tidak memiliki inisiatif, mata duitan, tidak transparan karena berpatokan terhadap hal yang tertulis, malas-malasan, takut kepada atasan, sampai tidak mampunya untuk menjalankan tugas yang diberikan. Sehingga dalam penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa yang selalu menjadi korban.

Menyadari pentingnya peranan sumberdaya manusia, kepala instansi telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para pegawai sehingga memiliki kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan yaitu peningkatan kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan telah banyak melakukan kegiatan

seperti mengadakan pelatihan kepada pegawai, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Komitmen untuk melaksanakan aturan – aturan yang telah ditetapkan dalam instansi, pimpinan senantiasa memberikan perhatian kepada pegawai dengan memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap pegawai dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan dilapangan banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat oleh instansi dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di instansi dan juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam instansi dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para pegawai dalam bekerja.

Pemerintahan Kota Bekasi memiliki banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satunya adalah Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Bekasi berada di bawah naungan Pemerintahan Kota Bekasi yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pendidikan berdasarkan asas otonomi pembantuan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Tabel 1.1 Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

No.	Sub Bagian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Perencanaa	5	10	15
2	Umum dan Kepegawaian	15	15	30
3	Keuangan	12	10	22
4	Pendidikan Dasar	8	15	23
5	Paud Penmas	13	17	30
6	Sarana dan Prasarana	10	15	25
7	Perencanaan Program	18	12	30
<b>Jumlah</b>		81	94	175

Dari jumlah data pegawai diatas, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai sampel, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI”**

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
3. Apakah budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan juga berhubungan dengan obyek penelitian, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selamaperkuliahan, menambah pengetahuan dan wawasan dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan juga sabagai syarat kelulusan guna memperoleh Sarjana Ekonomi (S1) jurusan Manajemen di Universitas Bhayangkara Jaya.

2. Bagi Universitas

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk dikaji lebih dalam lagi oleh peneliti selanjutnya apabila tertarik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu bahan pembelajaran untuk mengetahui pentingnya budaya kerja dan lingkungan dalam suatu instansi.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini, yaitu hanya meneliti budaya dan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi dan peneliti mendistribusikan kuesioner secara menggunakan Google Form hanya kepada pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada penelitian ini peneliti memberikan sistematika penulisan agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai isi penelitian secara terperinci, yaitu:

## **BAB I           PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

## **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

## **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menerangkan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

## **BAB IV          ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil organisasi/instansi, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V           KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial serta saran-saran yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi/instansi.