

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi kekayaan hutan terbesar di dunia. Berdasarkan data Kementerian Kehutanan RI, pada tahun 2019 hutan Indonesia sekitar 99,6 juta hektar. Hutan, selain merupakan unsur utama sistem penyangga kehidupan manusia, juga merupakan modal dasar pembangunan nasional yang memiliki manfaat nyata, baik manfaat ekologi, sosial budaya, maupun manfaat ekonomi. Oleh karena itu, pemanfaatannya harus dilakukan secara terencana, rasional, optimal, dan bertanggung jawab serta memperhatikan kelestarian fungsi dan keseimbangan lingkungan hidup guna mendukung pengelolaan hutan dan pembangunan kehutanan yang berkelanjutan bagi kesejahteraan rakyat, (Rizana, 2019).

Berdasarkan Pasal 33 Ayat (3) Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar - besarnya bagi kemakmuran rakyat. Peraturan Undang - Undang tersebut menjadi landasan dalam pembentukan suatu badan khusus yang bertujuan mengelola kekayaan alam salah satunya adalah sumber daya hutan, hal tersebut menjadi dasar pembentukan Perusahaan Umum Perhutani KPH (Kesatuan Pemangkuan Hutan) yang memiliki peranan penting dalam mengelola potensi yang ada pada hutan, melestarikan hutan serta

memanfaatkannya secara maksimal (www.menlhk.go.id). [Accessed 4 Oktober 2020].

Perhutani merupakan Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Dalam organisasinya Perum Perhutani memiliki satuan kerja pendukung yaitu Kantor Pusat, 3 Kantor Divisi Regional, 1 Puslibang SDH, 1 Pusklat SDM dan 3 Kantor Biro Perencanaan. Wilayah kerja Perum Perhutani meliputi seluruh Kawasan Hutan Negara yang terdapat di Provinsi Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat dan Banten, kecuali kawasan hutan konservasi (www.perhutani.co.id). [Accessed 4 Oktober 2020].

Salah satu unit kerja di wilayah Regional Jawa Tengah adalah Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Banyumas Timur adalah merupakan satuan unit kerja di wilayah Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang beralamat di Jl. Gatot Subroto, Purwokerto, yang Luas wilayahnya 46.453,00 Ha meliputi kawasan hutan yang berada di 4 Kabupaten, yaitu Kabupaten Cilacap 1.872,71 ha (4, 03%), Kabupaten Banyumas 17.897,10 ha (38, 53%), Kabupaten Purbalingga 15.079,91 ha (32, 46%) dan Kabupaten Banjarnegara 11.603,28 ha (24, 98%). Perum Perhutani Banyumas Timur diberi tugas dan kewenangan menyelenggarakan pengelolaan hutan (Hutan Lindung dan Hutan Produksi)

berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan: penataan hutan, penyusunan rencana pengelolaan hutan, pemanfaatan hutan, rehabilitasi & reklamasi, perlindungan dan konservasi alam, yang tidak termasuk kewenangan publik. Pengelolaan Hutan adalah kegiatan yang meliputi tata hutan dan penyusunan rencana pengelolaan hutan, pemanfaatan hutan, rehabilitasi dan reklamasi hutan, serta perlindungan hutan dan konservasi alam. Dalam pengelolaan hutan produksi, Perum Perhutani memanfaatkan potensi hasil hutan kayu dan Non kayu. Hasil hutan non kayu adalah buah-buahan, getah dan resin, madu, rotan, terpentin, minyak kayu putih, damar, sagu, sutera, dan lain-lain (www.perhutani.co.id). [Accessed 4 Oktober 2020].

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti melalui wawancara pada tanggal 5 Oktober 2020 kepada Bapak Sri Wibowo yang menjabat sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Perum Perhutani KPH Banyumas Timur, menjelaskan beberapa hal terkait kinerja dan sumberdaya manusia yang ada. Sebagai salah satu pihak yang berperan penting dalam pengelolaan sumberdaya hutan, maka Perum Perhutani dituntut untuk memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan professional dan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh

elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan bisa mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan inilah yang disebut kinerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus dan berkelanjutan, karena setiap karyawan berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan menciptakan visi misi yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dapat menilai peningkatan kinerja karyawannya dengan melihat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang sebelumnya (Manik, 2016)

Selain pentingnya sumber daya manusia berkualitas, profesional dan memiliki kinerja yang baik, *survey* yang dilakukan peneliti juga menghasilkan fenomena bahwa Divisi Regional Perhutani cenderung akan memindahkan pegawainya dari satu kantor Perhutani ke kantor lainnya, hal tersebut mengakibatkan banyak pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur yang berasal dari luar daerah . Selain itu perbedaan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, serta agama menuntut para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya di tempat kerjanya. Pegawai harus dapat beradaptasi dengan budaya baru yang ada pada perusahaan tersebut dan mematuhi norma atau kebiasaan yang ada. Kepatuhan anggota suatu

organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut (Jamaluddin, dkk 2017). Kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan (Wiridarni, dkk 2019). Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2019), yang mana menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Selain itu, dalam penelitian Astutik (2016), membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja pegawai. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Selain itu, sebagai seorang pegawai yang bekerja pada perusahaan umum milik pemerintah, pegawai Perum Perhutani dituntut untuk bekerja secara maksimal, untuk itu setiap pegawai harus memiliki keyakinan yang

tinggi terhadap kemampuan diri sendiri. Dengan kemampuan yang baik maka seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya yaitu melakukan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya dengan baik. Hal tersebut berhubungan dengan *self-efficacy* pada tiap pegawai. Faktor ini memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkait lah persoalan (Ariyati, 2018). *Self-efficacy* yaitu sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil, *self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Wiridarni, dkk, 2019). Beberapa penelitian terkait hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah seperti penelitian yang dilakukan oleh Ariyati (2018) dan Widiarni, dkk (2019), dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula penelitian lain yang dilakukan oleh Sihombing, dkk (2018), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain di dalam perusahaan seperti ketaatan pada prosedur kerja dan ketaatan pada peraturan perusahaan yang kurang dijalankan dengan baik oleh pegawai, seperti beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor, atau meninggalkan kantor saat jam kerja untuk melakukan kepentingan pribadi di luar perusahaan, harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar tidak menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan, hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Menurut Sinambela (2019), berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja, dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja lah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap segenap peraturan yang ada di organisasi, hal tersebut dapat ditunjukkan karyawan dengan absensi, datang tepat waktu, mengerjakan suatu tugas dengan tertib dan teratur. Hal tersebut sangat membantu dalam proses kelancaran pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mulyana, dkk (2019) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Banyak penelitian yang mendukung hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Seperti peneliti Isvandari (2017) dan Santoso (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017), membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Widiarni, dkk (2019) dengan variabel penelitian yaitu budaya organisasi, *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel disiplin kerja, dikarenakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur dan berusaha untuk menggali lebih dalam lagi tentang variabel disiplin kerja pada Perum Perhutani KPH Banyumas Timur tersebut. Sehingga faktor - faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Self-Efficacy dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Perhutani Banyumas Timur"**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?
3. Apakah *self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur?

C. PEMBATALAN MASALAH

Untuk lebih memfokuskan penelitian maka dibuatlah batasan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja di Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
2. Peneliti hanya meneliti budaya organisasi dalam aspek nilai-nilai kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur
3. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.
4. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi

dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

a.) Sebagai bahan referensi untuk mengetahui penggunaan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di didalam organisasi maupun diperusahaan.

b.) Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

