

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan ekonomi dalam masyarakat Indonesia hari ini tidak hanya dilakukan oleh masyarakat domestik saja, tetapi diramaikan juga oleh kelompok atau masyarakat negara – negara lain. Paham pasar bebas yang didasarkan atas perdagangan lintas negara, membuat persaingan menjadi rumit dan sengit bagi siapa saja yang menjadi subjek pelaku ekonomi di Indonesia. Salah satu subjek pelaku ekonomi yang sedang dilanda kekhawatiran di tengah sengitnya persaingan ekonomi di Indonesia adalah para usaha kecil menengah.

UU 3 tahun 2014 tentang perindustrian memiliki dasar pertimbangan bahwa pembangunan nasional dibidang ekonomi dilaksanakan dalam rangka menciptakan struktur ekonomi yang kukuh melalui pembangunan industri yang maju sebagai motor penggerak ekonomi yang didukung oleh kekuatan dan kemampuan sumber daya yang Tangguh, pembangunan industry yang maju diwujudkan melalui penguatan struktur industri yang mandiri, sehat, dan berdaya saing, dengan mendayagunakan sumber daya secara optimal dan efisien, serta mendorong perkembangan industri ke seluruh wilayah Indonesia dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional yang berlandaskan pada kerakyatan, keadilan, dan nilai – nilai luhur budaya bangsa dengan mengutamakan kepentingan nasional. Tujuan dan sasaran

sanagatb ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja pegawai. Kinerja Pegawai adalah suatu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas - tugas dan secara efisien menggunakan sumber- sumber untuk mencapai tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen. Pada Sebagian organisasi, kinerja pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kabupaten banyumas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dibidang Perindustrian, bidang perdagangan, dan bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah, serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas berada di Jl. Jend. Gatot Subroto No. 102, Brubahan Kecamatan Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas. Dinas tersebut memiliki fungsi sebagai organisasi publik yang merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi, memberikan pembinaan dan fasilitas, serta melaksanakan monitoring, evaluasi, pelaporan di bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang pasar dan bidang metrologi (<http://dinperindag.banyumaskab.go.id/>).

Perusahaan atau instansi pemerintah dapat dikatakan maju dan berkembang jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan mempunyai ketrampilan tinggi serta tingkat usaha untuk memberikan pelayanan secara maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut meningkat dari satu periode berikutnya. Sumber daya

aparatur yang berkualitas merupakan prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kepada masyarakat. Sebagaimana diketahui bahwa sejak mulai reformasi, pemerintah terus memperbaiki atau menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian.(Tamongangoy, dkk., 2022)

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pengakuan betapa pentingnya suatu tenaga kerja organisasi, dan penggunaan dalam berbagai fungsi serta kegiatan dalam memastikan bahwa sumber daya manusia telah digunakan dengan cara yang efektif serta jujur bagi kepentingan setiap orang, organisasi maupun juga masyarakat (Sinambela, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan kepada manajemen manusia. Dimana pendekatan terhadap manajemen manusia. Bahwa pendekatan terhadap manajemen manusia telah dilakukan didasarkan pada nilai manusia yang berhubungan dengan organisasi. Manusia adalah sumber dayayang paling utama terhadap organisasi. Dan juga efektivitas organisasi juga sangat ditentukan terhadap manajemen manusia itu sendiri. Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata padapencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih lanjut meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan.

Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara, dan untuk mengetahui kekurangan - kekurangan dan kelebihan- kelebihan yang dimiliki oleh

Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara, maka dari itu kondisi ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Banyumas. Fenomena yang terjadi pada Karyawan Dinas Perdagangan Banyumas berdasarkan pra survey melalui wawancara, terdapat penurunan kinerja yang terjadi karena beberapa karyawan merasa tidak puas dengan kesesuaian *job desk* dan terdapat karyawan yang mengalami permasalahan dengan lingkungan sekitar unit kerja seperti tata ruang, pencahayaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Utarayana dkk (2020) budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi yang memiliki dampak terhadap cara anggota organisasi dalam bekerja dan berperilaku. Sedangkan menurut Syahril dan Ningrum (2020) budaya organisasi adalah satu sistem nilai, norma, keinginan dan keyakinan yang digunakan oleh suatu organisasi dan berfungsi mengendalikan serta mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi dan berperilaku didalam organisasi. Budaya yang kuat dapat menjadi tuntutan setiap pegawai sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja (Erawati dkk 2022).

Fenomena budaya organisasi berdasarkan wawancara dengan Bu Sumiyati selaku kepala dinas bahwa setiap hari jumat diadakan senam pagi,

makan bersama di aula dan dilanjutkan dengan hiburan. Selain itu, adanya kebiasaan untuk melaksanakan sholat berjamaah. Dengan dilakukan kegiatan tersebut dapat menciptakan hidup sehat bagi pegawai, membangun hubungan baik sesama rekan kerja dan lebih mendekatkan diri kepada Tuhan, sehingga dengan adanya budaya tersebut kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas menjadi lebih baik. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Meutia & Husada (2019), Setyorini dkk (2021), Mappiasse dkk (2022) dan Hasibuan dkk (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Nasir dkk (2021) dan Andi dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Lumintang dkk(2022) budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, terdapat Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Menurut Hasibuan (2018) dalam Syardiansah (2022) adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, moral, dan realisasi tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Siagian (2018) dalam Hartono, (2020) Disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat

yang muncul dari diri sendiri pegawai mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku pegawai.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Berdasarkan wawancara dengan kepala bagian kepegawaian Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas diketahui bahwa pegawai masih ada yang belum mematuhi peraturan sesuai dengan aturan yang berlaku serta menjalankan tugasnya dengan sesuai arahan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Nurjana dkk., (2021), (Eksan, 2019), Ahmad dkk., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pada penelitian Sanjaya, (2020) dan Muna & Isnowati, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan kerja, berdasarkan lingkungan kerja Menurut Darmadi, (2020) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang

bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karna lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Kasmir (2018) dalam Suryani dkk., (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Taroreh dkk., (2019), Siagian dkk (2020), dan Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Sedangkan pada penelitian Lumintang dkk., (2022) dan Kurniawan, (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai selain itu pada penelitian Yanuar dan Fauzie (2021) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. berdasarkan pra survei melalui wawancara dengan Ibu Sumiyati selaku kepala dinas di Dinperindag yang dilakukan pada tanggal 26 Febuari 2024 terdapat fenomena beberapa karyawan yang bekerja cukup lama namun belum mendapat promosi yang baik. Kepuasan kerja menurut Prinssa (2018) adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif

puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Diharapkan dengan semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Triani dkk, (2022), Silalahi & Bangun, (2020) membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Irwana & Rahmawati (2020) dan Fitri & Endratno, (2021) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti Walangitan dkk (2021) dengan variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambah variabel kepuasan kerja yang diambil dari penelitian Suardi, (2019) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Faktor ini juga menjadi permasalahan penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dan dihadapkan dengan semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi tersebut berhasil. Selain itu penelitian sebelumnya di Bank BRI kantor cabang Manado sedangkan penelitian yang

sekarang meneliti pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian ini dibuat dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Banyumas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas. Variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja
2. Penelitian ini dilakukan pada Februari 2024 sampai dengan Agustus 2024

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah. Maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas
2. Untuk menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas
3. Untuk menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang sudah ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.