

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pasti memiliki sumber daya manusia yang memegang peranan paling penting dalam mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia harus dapat terlaksana secara selaras sesuai dengan keadaan perusahaan dan apa yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia tersebut (Agustini, 2019). Apabila pengelolaan sumber daya manusia tercipta dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sudah terlaksana dengan baik dan efektif. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki setiap manusia di mana kemampuan tersebut mencakup kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral melaksanakan suatu aktifitas (Alfina dkk, 2019).

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan suatu kumpulan orang-orang yang telah dipilih dan diberikan amanah untuk dapat melaksanakan tugas negara sebagai bentuk wadah bagi masyarakat untuk dapat membantu dan melayani masyarakat. Tujuan setiap instansi pemerintah akan mudah dicapai apabila dalam mengelola sumber daya manusia dengan efisien dan efektif (Wanta dkk, 2022). Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu aspek pelayanan publik yang mengatur pemerintahan dan melaksanakan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional. Seorang pegawai yang mengabdikan dirinya kepada negara berada dalam lingkup yang

lebih kecil dan spesifik yaitu pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) (Yolanda & Syamsir, 2020). PNS dituntut memiliki kualitas integritas yang baik. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 integritas merupakan keahlian untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam berorganisasi

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas menjalankan urusan pemerintahan dalam bidang perindustrian dan perdagangan. Berlokasi di Jln. Jend. Gatot Subroto No. 102 Purwokerto, 53116, Kabuapten Banyumas. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan dan memiliki fungsi merumuskan kebijakan kesekretariatan, pelaksanaan koordinasi kebijakan kesekretariatan bidang perindustrian, bidang perdagangan, bidang pasar dan bidang metrologi dan fungsi lainnya serta menjadi tempat layanan pengaduan bagi masyarakat (<http://dinperindag.banyumaskab.go.id/>).

Dalam menjalankan tugasnya DINPERINDAG tentu tidaklah lepas dari peran pegawai. Pegawai merupakan bagian terpenting untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta mewujudkan visi misi. Oleh sebab itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas guna mencapai semua tugas dan fungsi serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Tujuan organisasi akan tercapai dengan kinerja yang baik dari pegawainya, jika tidak organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai

tujuan ketika kinerja pegawai tidak efektif dalam arti tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi oleh Ahmad (2009) dalam Mulia & Saputra, (2021).

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan dengan nyata dan diukur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi (Alfina dkk, 2019). Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu 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 Asti selaku Staf Kepegawaian(2022) 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.

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 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Mujiatun (2015) dalam Jufrizen & Hadi (2021) motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang yang bisa disebut juga dengan suatu dorongan, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang menjadikan seseorang lebih bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan bertindak sesuai dengan cara tertentu untuk mencapai arah yang lebih optimal. Sedangkan menurut Wibowo (2014) dalam Azhar & Alfihamsyah (2021) motivasi kerja adalah suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha yang dilakukan terus menerus oleh individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang semakin meningkat dapat meningkatkan kinerja pegawai (Erawati dkk 2022).

Fenomena motivasi kerja berdasarkan wawancara dengan Asti selaku Pengelola Kepegawaian (2022) bahwa diadakan pembinaan untuk pegawai

yang dilaksanakan di luar kota. Kegiatan tersebut dilakukan untuk menciptakan semangat para pegawai sehingga termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga dengan motivasi kerja yang baik maka kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas akan meningkat menjadi lebih baik.

Beberapa peneliti terdahulu telah dilakukan yaitu oleh Wanta dkk (2022), Shobirin & Siharis (2022), Aisyiyah dkk (2022) dan Carvalho dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wiryang dkk (2019) dan Adha dkk (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas karyawan dengan pekerjaan yang mereka jalani, hal tersebut dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya (Aniversari 2022). Sedangkan menurut Saputra (2021) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang termasuk perasaan dan tingkah laku dalam melaksanakan tanggung jawab melalui penilaian pekerjaan sebagai bentuk rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka kinerjanya akan semakin meningkat (Erawati dkk 2020).

Fenomena kepuasan kerja berdasarkan wawancara dengan Asti selaku Pengelola Kepegawaian (2022) bahwa pegawai sudah cukup puas dengan pekerjaannya, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya dan

lingkungan kerjanya yang nyaman. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Hairunnisa & Ali (2022), Pramaisela (2022), Aniversari (2022), Sutia dkk (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Syahputra & Jufrizen (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andayani (2020) dan Ilyas (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah dukungan organisasi. Di dalam menjalankan tugasnya sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam bidang perindustrian dan perdagangan maka diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan memiliki potensi yang baik. Dalam membentuk sumber daya yang berkualitas diperlukan dukungan dari organisasi yang memberikan fasilitas untuk menunjang semua aktifitas pekerjaan (Hikmah dkk 2020).

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Jayanti & Rifani (2022) menyatakan bahwa apabila karyawan mendapatkan dukungan organisasi, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Untari (2021) dukungan organisasi adalah bagaimana cara perusahaan atau organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan suatu perusahaan atau kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terkait kualitas pekerjaan terhadap kemampuan karyawan.

Dukungan organisasi dikatakan berhasil apabila kebutuhan atau fasilitas karyawan terpenuhi. Dukungan organisasi yang baik maka semakin baik pula kinerja pegawai (Jayanti & Rifani 2022).

Menurut Hikmah dkk (2020) dukungan organisasi adalah bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, hubungan kerja dengan atasan, kenyamanan lingkungan kerja, dan kondisi serta syarat kerja. Dalam hal ini atasan harus mengetahui apa saja sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaan dan mengetahui kondisi lingkungan kerja baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan organisasi merupakan sejauh mana organisasi memberikan dukungan dan kesiapan organisasi dalam membantu karyawan (Sahir dkk, 2022).

Fenomena dukungan organisasi berdasarkan wawancara dengan Asti selaku Pengelola Kepegawaian (2022) bahwa fasilitas dan peralatan kerja sudah memadai dan pegawai merasa sudah cukup puas. Dengan kepuasan pegawai terkait fasilitas dan peralatan kerja yang diberikan untuk pegawai maka pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas menjadi mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Karlinda dkk (2022), Purnawati dkk (2019), Erlina & Kamariah, (2022) dan Astuty & Udin, (2020) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti & Rijanti

(2022) hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu milik Erawati dkk (2022) dengan variabel “Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan peneliti menambah variabel Dukungan Organisasi yang diambil dari penelitian terdahulu milik Jayanti & Rifani (2022) dengan variabel penelitian “Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian tersebut yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti bermaksud ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada 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 dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada 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 dengan variabel bebas budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel terikat.
2. Waktu penelitian pada bulan September 2022-Juli 2023

### **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 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis dukungan organisasi 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 Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi ilmu sumber daya manusia tentang budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan saran dan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pengelolaan bidang SDM bagi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama dalam bidang SDM dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan literatur dalam menyusun penelitian.