

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Tercapainya keberhasilan dalam suatu organisasi tidak bisa terlepas dari peranan setiap sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, untuk itu organisasi maupun perusahaan yang menyadari betapa berpengaruhnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam memajukan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:307) yang menyatakan bahwa SDM sangat penting perannya dalam suatu organisasi, agar terwujudnya efektivitas organisasi. Tanpa adanya peran sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan sumber daya manusia tersebut. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan mampu mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Robbins (2006:260), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja karyawan yang baik tidak luput dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi di dalam organisasi tetapi juga pada karyawan itu tersendiri. Budaya juga memiliki cara pandangan dan cara berinteraksi yang berbeda pada setiap kelompok dalam

melaksanakan pekerjaan. Suatu budaya yang kuat akan meningkatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan yang akan di capai organisasi di antara anggota-anggotanya.

Menurut Edison dkk (2016:119), mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya Organisasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan karyawan lainnya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kualitas kinerja yang baik bagi perusahaan maupun organisasi.

Selain budaya organisasi, terdapat salah satu factor yang mempengaruhi Kinerja karyawan yaitu komitmen organisasional. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja akan memberikan yang terbaik untuk tempat dia bekerja. Jadi semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat

meningkatkan kinerja karyawan tersebut. (Wright (1992) dalam jurnal Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, 2012:216) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Selain komitmen organisasional, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. menurut Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu membuat para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara kondusif mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat memberikan kesan yang baik untuk karyawan.

Lingkungan kerja di bagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan itu

di dukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fimce Masambe Agus S. Soegoto, dan Jacky Sumarauw (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif. Namun menurut Hesti Eko Poerwaningrum dan Frans Sudirjo (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Namun menurut Veonica Mercy adil, Greis M. Sendow, dan Genita G.L (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Peneliti yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe, dan Naga (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan. Namun penelitian yang dilakukan Rozi Fadillah, Sulastini, dan Noor Hidayati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.

Objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dinas perdagangan kota semarang merupakan salah satu unsure dalam membantu menjalankan pemerintahan dalam bidang perdagangan. Dinas perdagangan kota semarang mempunyai tugas dan fungsi tersendiri untuk mengatur jalannya perdagangan di kota semarang, serta memiliki penanan strategis untuk menjadikan pasar sebagai prasarana ekonomi di kota semarang, dan menyediakan tempat yang aman dan nyaman untuk

usaha bagi masyarakat Kota Semarang. Dalam mengelola pasar Dinas Perdagangan Kota Semarang memiliki wewenang berupa penataan tempat usaha, perijinan, keamanan dan ketertiban pasar, serta layanan penggunaan fasilitas lainnya.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang, pencapaian kinerja dalam perjanjian kinerja tahun 2018. Penurunan target pada pencapaian kinerja perjanjian kinerja.

Tabel 1.1

Ringkasan Capaian Kinerja pada Perjanjian Kinerja Tahun 2018

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator kinerja	Target 2018	Realisasi 2018
1.	Menyusun rencana kerja pada Sub bagian karyawan	Ketelitian penyusunan dalam mengerjakan tugas	100%	90%
2.	Pembangunan dan tertatanya pasar Modern dan Tradisional	Penyelesaian pekerjaan tingkat ketersediaan saran dan prasarana perdagangan	100%	95%
3.	Meningkatnya nilai ekspor	Pencapaian target nilai ekspor	100%	87%
4.	Penyusunan pelaporan serta identifikasi administrasi yang berkaitan dengan bidang	Terlaksananya penyusunan identifikasi yang berkaitan dengan		85%

		bidang masing-masing karyawan		
5.	Sosialisasi dalam penataan PKL	Terlaksananya sosialisasi pada masyarakat PKL	100%	80%

Sumber: *HRD Data Sekunder dari Dinas Perdagangan Kota Semarang 2018*

Bedasarkan tabel diatas, penyelesaian pekerjaan tingkat ketersediaan sarana dan prasarana perdagangan Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang pada tahun 2018 memperoleh realisasi yang tertinggi mencapai 95% dari target yang diharapkan. Sedangkan terlaksananya sosialisasi pada masyarakat Pedagang Kaki Lima (PKL) memperoleh realisasi mencapai 80% dan berupa hasil terendah dari semua pencapaian indikator kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pencapaian kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang belum sepenuhnya tercapai dalam realisasi yang diharapkan pada tahun 2018, dalam hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul skripsi tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Kota Semarang)”**.

1.2 Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh tentang budaya organisasi pada kinerja karyawan yang terjadi dalam Dinas Perdagangan Kota Semarang?
- b. Bagaimana pengaruh tentang Komitmen Organisasional pada kinerja karyawan yang terjadi dalam Dinas Perdagangan Kota Semarang?
- c. Bagaimana pengaruh tentang Lingkungan Kerja pada kinerja karyawan yang terjadi dalam Dinas Perdagangan Kota Semarang?

1.2.2 Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah faktor kinerja karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua yaitu factor internal dan eksternal. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. menganalisis tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- b. Menganalisis tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang.
- c. menganalisis tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan kontribusi sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Penulis dapat memperoleh informasi untuk lebih memahami pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

- b. Bagi Instansi

Peneliti melakukan penelitian ini guna membantu instansi dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, lingkungan kerja dari karyawan itu sendiri.

- c. Bagi Pembaca

Peneliti memberikan informasi tambahan atau sebagai dasar pembaca lain untuk penelitian lebih lanjut dan lebih baik.