

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor, 2014). Selain itu, SDM menjadi aset paling penting pada sebuah organisasi, dimana SDM dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2020). SDM memegang peranan penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, terutama pada organisasi yang melibatkan banyak pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif dalam upaya memaksimalkan pencapaian kinerja organisasi. Demi tercapainya kinerja yang berjalan secara optimal, sebuah perusahaan sudah semestinya patut memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang mumpuni dan juga usaha pengelolaan perusahaan semaksimal mungkin agar performa pegawai meningkat.

Studi terhadap kinerja pada sebuah organisasi sangatlah penting, untuk dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila keberadaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan pada organisasi dalam pencapaian tujuan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan visi perusahaan tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja pegawai yang baik agar setiap pegawai tetap dalam jalur yang benar. Namun ketidakcocokan dalam sesama pegawai dapat menjadi salah satu hal yang dapat membuat jarak antar pegawai. Misalnya terjadi konflik antar pegawai maupun atasan yang dapat berdampak pada kinerjanya. Untuk itu perlu dipertimbangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mulai dari cara berfikir, lingkungan kerja, budaya yang ada di perusahaan, hingga latar belakang dari setiap pegawainya.

Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar pegawai ketika menjalankan pekerjaannya di mana keadaan ini mempengaruhi pekerja ketika menjalankan tugas operasi perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi secara psikologis pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yang tercipta dapat menumbuhkan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga mampu menumbuhkan gairah kerja pegawai (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Sanjaya (2020) lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya

tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Sementara itu, Menurut Sunyoto (2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Sehingga lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai hubungan yang dilakukan oleh pegawai antar sesamanya dan juga dengan atasannya. Semakin baiknya kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara bawahan dengan atasan dan hubungan antara sesama rekan kerja juga dapat dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Sebuah organisasi tentunya perlu untuk dapat memperlakukan pegawainya dengan baik dan menjaga lingkungan kerja yang terjadi agar dapat terjalin dengan harmonis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Asike (2022) menyatakan bahwasannya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disiasati bahwasannya dengan lingkungan kerja non fisik yang baik dalam sebuah perusahaan dapat berdampak pada tingginya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Menurut hasil Presilawati et al., (2022) menyatakan juga dalam penelitiannya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahwa dapat dikatakan dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja non fisik maka pencapaian kinerja pegawai dapat secara maksimal.

Sebagai upaya organisasi dalam membangun pegawai yang sesuai dengan kriterianya, kerap sekali perusahaan membangun budaya organisasi untuk dapat di siasati oleh setiap pegawainya. Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain (Robbins, 2018). Setiap organisasi memiliki budaya

yang berbeda sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak pegawai mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pegawai baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi pegawai tersebut. Budaya organisasi harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola dengan baik sebagai pengarah perilaku pegawai dan pendorong persepsi kinerja.

Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai (Robins dan Judge, 2015). Budaya yang terbangun dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan untuk menjalankan dan juga diterapkan oleh setiap komponen dari perusahaan untuk mencapai tujuan serta visi misi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Fernos, (2023) menyatakan bahwasannya dengan budaya organisasi yang baik yang dimiliki sebuah perusahaan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Hal tersebut juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan Jufrizen dan Rahmadhani, (2020) dimana dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menyelenggarakan urusan pemerintah dengan tingkat kerumitan dan kesinambungan yang tinggi pada setiap prosesnya juga membutuhkan konsentrasi dan ketrampilan yang tinggi dari pegawai yang lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemauan untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik (Oktavia dan Fernos, 2023). Perusahaan akan selalu menaikkan produktivitas melalui konsistensi dalam menghasilkan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan faktor yang dianggap paling potensial dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, dan terkait dengan cara mengelola sumber daya tersebut. Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat terus meninjau lingkungan kerja yang ada dan juga budaya organisasi yang berlangsung pada pegawainya

untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki pada setiap pegawainya (Tambunan, 2022).

Dinas Sosial adalah satuan pelaksana pelayanan sosial kepada masyarakat di bawah wewenang Kementerian Sosial Republik Indonesia yang merupakan kementerian untuk melayani pemenuhan kebutuhan sosial dan menangani permasalahan sosial yang ada di masyarakat. Dinas Sosial adalah perangkat yang melaksanakan penanganan masalah di bidang sosial dalam cakupan pemerintah daerah dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang memiliki kedudukan dan tanggung jawabnya secara langsung kepada Gubernur melalui Sekertaris Daerah. Dinas Sosial Lombok Barat adalah sebuah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan, dan mengawasi kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial masyarakat.

Dinas Sosial Lombok Barat memiliki peran penting dalam melindungi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, terutama bagi kelompok-kelompok yang rentan dan membutuhkan perlindungan ekstra, seperti anak-anak yatim, lansia, penyandang disabilitas, korban bencana, dan keluarga miskin. Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial, perorangan, kelompok dan juga masyarakat. Dinas Sosial ini beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Dsn. Giri Menang, Kec. Gerung, Kab. Lombok Barat, Prov. Nusa Tenggara Barat.

Namun demikian terdapat permasalahan pencapaian kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, dimana untuk dapat mengetahui kondisi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, maka melakukan penelitian wawancara kepada salah satu kepala bagian di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu kepala bagian dari Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, didapati bahwasannya ternyata dalam beberapa bulan terakhir banyak target yang tidak tercapai. Terlihat dari program kerja dalam bentuk penyuluhan yang seharusnya ada 6 program penyuluhan dan pengembangan

masyarakat, namun hanya terlaksana 4 program saja selama 6 bulan terakhir. Data terkait pecapain program kerja dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Program Kerja Januari – Juni 2023

Program Kerja	Target	Pencapaian	Presentase
Pelatihan Ketrampilan masyarakat	4	3	75%
Program Bantuan Sosial	3	2	67%
Sosialisasi program	6	3	50%
Program Kesehatan Masyarakat	4	2	50%
Program Pemberdayaan Perempuan	3	2	67%

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat terlihat bahwasannya dari setiap program kerja yang dimiliki oleh Dinas Sosial Lombok Barat selama 6 bulan tidak menunjukkan sebuah pencapaian yang baik. Dari kelima program yang ada, tidak satupun dari setiap target tercapai. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwasannya ada masalah yang menghambat performa dari Dinas Sosial Lombok Barat untuk dapat memenuhi target pekerjaannya. Pencapaian tertinggi yang dimiliki selama 6 bulan terakhir sebesar 75% yaitu dalam program kerja pelatihan ketrampilan masyarakat. Dinas sosial sendiri mempunyai tugas untuk meningkatkan mutu dari masyarakatnya agar dapat lebih berwawasan dan terjamin dari segi kesejahteraan masyarakatnya. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk dapat menyelesaikan seluruh program kerja yang telah direncanakan diawal. Upaya pencapaian kinerja pegawai juga dapat ditunjukkan dengan pencapaian kualitas kerja yang dihasilkan, dimana kualitas kerja tersebut ditunjukkan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja dan kemampuan pegawai menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai pada dasarnya juga merupakan hal yang penting untuk selalu ditinjau dan diperhatikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data terkait absensi yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat selama bulan Januari sampai dengan Juni 2023 sebagai berikut pada tabel 1.2.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Januari – Juni 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Presentase	Izin	Presentase	Alpha	Presentase
Januari	62	14	23%	9	15%	8	13%
Februari	62	17	27%	9	15%	7	11%
Maret	62	13	21%	11	18%	14	23%
April	62	19	31%	14	23%	13	21%
Mei	62	16	26%	12	19%	11	18%
Juni	62	12	19%	8	13%	9	15%

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat (2023)

Dari data pada tabel 1.2, dapat menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang terlambat, izin dan Alpha cukup banyak dari setiap bulannya. Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat pada bulan April merupakan bulan yang paling banyak terdapat pegawai terlambat dan juga izin yaitu sebanyak 31% dan 23%, pegawai yang alpha paling banyak pada bulan Maret sebesar 23%. Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya performa pegawai jika dilihat dari rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan berdasarkan data absensi tersebut.

Kondisi kerja yang terjadi tentu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti melakukan interview kepada beberapa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Dari hasil wawancara tersebut didapati bahwa banyak pegawai yang kurang profesional dalam bekerja yang terlihat dari banyaknya konflik yang terjadi antar pegawai. Hal tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat dimana ada *gap* yang muncul antar pegawainya. Kepala bagian pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat juga menyatakan bahwa dalam sebulan data pegawai yang izin atau alpha pun banyak dalam satu bulannya. Dinas Sosial Kabupaten Lombok barat selalu menerapkan system kerjasama dalam bekerja untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, serta menerapkan SOP dalam melaksanakan pekerjaannya. SOP yang dibuat pun bertujuan untuk dapat menjadi pedoman dalam bekerja serta menjadi aturan yang harus ditaati oleh semua

pegawai. Namun yang terjadi banyak pegawai yang tidak menjalankan atau melanggar SOP yang telah ada.

Kinerja pegawai yang kurang baik seperti didapati dari hasil wawancara pada salah satu kepala bagian Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat membuat peneliti tertarik untuk melakukan interview kepada beberapa orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Dari hasil interview yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, didapati bahwasannya pegawai merasakan kurangnya bimbingan dan teguran terkait kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dengan atasannya. Beberapa atasan cenderung memaklumi kesalahan tanpa adanya melakukan evaluasi yang general untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Beberapa pegawai juga mengatakan bahwa peraturan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat ini kurang ketat sehingga banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan sering tidak mencapai target kerja bulannya. Sehingga cukup wajar saja bahwa banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat juga didapati bahwa terdapat lingkungan kerja yang cukup keras di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Dimana adanya senioritas antar pegawai sering dirasakan oleh pegawainya. Adanya beberapa masalah tersebut, yang akhirnya membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti terkait lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Dari permasalahan yang timbul ini, peneliti tertarik untuk meneliti faktor lingkungan kerja yang memungkinkan untuk memberi dampak pada kinerja pegawainya disana serta budaya organisasinya. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan 4 rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ?
4. Manakah diantara lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki 4 tujuan penelitian dimana dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui manakah diantara lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut penjabarannya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dapat digunakan peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk mengetahui lebih jauh mengenai teori-teori yang berhubungan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terkait upaya peningkatan lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

