

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut (Bukit *et al.*, 2017) budaya kerja merupakan suatu bentuk asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu unit kerja melalui adaptasi eksternal maupun internal dalam suatu unit kerja. Dimana hal tersebut mendapatkan ilmu baru berupa nilai dan norma, kemudian diimplementasikan menjadi suatu aturan yang dibentuk dan penerapan keyakinan yang dapat membantu pegawai ketika bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu budaya kerja penting karena dapat dijadikan pedoman bagi pegawai guna untuk fokus menjalankan aktivitas pekerjaannya di dalam organisasi, sehingga dapat membantu setiap pegawai akan lebih terarah dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Louhenapessy, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan nilai dasar yang ada pada lingkungan di perusahaan yang menjadi nilai penting dari pegawai dikarenakan dapat berfungsi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan budaya kerja merupakan suatu konsep dari adaptasi pekerjaan dalam bentuk perilaku kerja sebagaimana dapat dilihat dari sikap ketekunan, produktivitas, tanggung jawab, motivasi, responsive, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat dipertahankan dan dikembangkan menjadi suatu aturan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di organisasi. Maka diharapkan dengan adanya budaya kerja yang diterapkan oleh pegawai mampu untuk menghadapi bermacam tantangan yang akan datang.

Menurut (Farida & Hartono, 2015) lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar para pegawai dan hal tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang dibahas dalam penelitian ini yaitu

lingkungan kerja fisik. Dimana meliputi kenyamanan guna memenuhi sesuai kebutuhan untuk dapat memberikan kontribusi kenyamanan pegawai guna menjalankan pekerjaannya. Seperti penerangan lampu, kebersihan, ventilasi udara, dan lain sebagainya. Dengan adanya kenyamanan di tempat kerja maka dapat mendukung pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut (Ismail Hajiali *et al.*, 2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala bentuk alat pekerjaan dan bahan yang digunakan oleh pegawai serta lingkungan di sekitar pekerjaan seorang pegawai dan metode kerja maupun pengaturan kerja secara individual atau kelompok. Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kinerjanya. Dimana apabila suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang kurang baik seperti kebersihan yang kurang di sekitar tempat kerja. Hal tersebut akan mengganggu kinerja pegawai karena adanya rasa ketidaknyamanan saat bekerja. Sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih, pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan.

Dapat diketahui dari uraian sebelumnya bahwa budaya kerja memiliki keterkaitan dengan lingkungan kerja pada suatu perusahaan. dimana keduanya berpotensi dapat meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Membuat pegawai jauh lebih siap dalam menghadapi permasalahan kedepannya. Budaya kerja sendiri berfokus pada kebiasaan atau perilaku pegawai yang diterapkan dalam aktivitas pekerjaan melalui individu ataupun kelompok. Semakin kuat budaya kerja di dalam perusahaan maka semakin banyak pegawai terpacu untuk dapat tumbuh bersama di dalam suatu kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi budaya kerja. Dalam lingkungan kerja fisik di sekitar tempat kerja, pegawai diharuskan menjaga kenyamanannya agar hal tersebut tidak mengganggu

kinerja pegawai. Salah satunya yaitu fasilitas kerja, suhu ruangan, dan pencahayaan yang memadai. Dalam hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang berbeda pada para pegawainya dalam beradaptasi. Dari penjelasan tersebut budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki kesamaan yaitu dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang penting di setiap perusahaan ataupun organisasi. Menurut (Adamy, 2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil perolehan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan guna mewujudkan tujuan organisasi dengan lebih baik.

Kinerja pegawai pada organisasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas dari budaya kerja dan lingkungan kerja di perusahaan. dimana budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya kerja dibudidayakan serta dikembangkan dengan baik dapat membuat pegawai atau kelompok kerja bekerja dengan efisien. Jika pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan efisien maka akan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan, memperbaiki kualitas lingkungan kerja seperti memperhatikan kebersihan, keamanan, dan kenyamanan tempat kerja maka hal tersebut dapat membangkitkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di organisasi. Dari uraian tersebut maka disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kualitas budaya kerja dan lingkungan kerja akan memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM) yaitu instansi pemerintah yang memiliki tugas dalam menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan SDM, kewenangan daerah dan melaksanakan tugas penunjang yang bertugaskan kepada kota provinsi. BPSDM Provinsi Kaltim

mempunyai tanggung jawab di bidang pengembangan kompetensi terhadap SDM Aparatur yang Profesional dalam Pelayanan Publik. Untuk dapat meraih tujuan organisasi tersebut, BPSDM Provinsi Kaltim memerlukan upaya terbaik dalam mengelola sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja pada organisasi.

Dalam menjalankan tugasnya, BPSDM Provinsi Kaltim memerlukan upaya dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dimaksudkan guna mewujudkan tujuan organisasi dengan baik serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih maju dan mampu bekerja dengan maksimal. Untuk dapat mewujudkannya perlu upaya dalam meningkatkan pegawai menjadi lebih professional. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk mengalami peningkatan kinerja pegawai yaitu memiliki SDM yang berkualitas, dapat dihasilkan melalui budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan pembahasan di atas tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Kaltim. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang diatas yaitu sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda?

3. Apakah budaya kerja atau lingkungan kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.
2. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.
3. Untuk membuktikan apakah budaya kerja atau lingkungan kerja yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilaksanakan yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Untuk menambah informasi dan pengetahuan terkait isu-isu tentang budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
  - b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi institusi, sebagai acuan bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan permasalahan sejenis atau variabel yang sejenis dalam penelitian ini. Juga, sebagai bahan pertimbangan penting untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai.

- b. Bagi akademis, sebagai saran lebih lanjut untuk memberikan informasi guna meningkatkan pemahaman dan kemampuan manajemen SDM yang mengarah pada keadaan kinerja pegawai.