

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau instansi pemerintah akan selalu untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi pemerintahan tersebut dapat tercapai. Sebuah instansi harus memiliki pegawai berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola manajemen seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sebuah instansi pemerintah tentu membutuhkan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pelaksanaannya agar keputusan-keputusan yang diambil dalam setiap kegiatan dan target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari

sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarnya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, dalam berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Ivancevich, Robert, dan Matteson “ Budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak karyawan yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku”.

Dalam mewujudkan budaya organisasi yang cocok untuk ditetapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kematapan, kepedulian, orientasi hasil, orientasi orang, perhatian ke hal yang rinci, dan orientasi tim.

Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan merupakan instansi pemerintahan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap ketersediaan bahan pangan, meningkatkan pengelolaan potensi sumber daya pertanian, peternakan, perikanan, dan kelautan, serta meningkatkan SDM aparatur dan masyarakat dibidang pertanian, peternakan, perikanan, dan kelautan yang berorientasi agribisnis.

Fenomena budaya organisasi pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan terkait belum optimalnya berbagai macam program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik. Sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, selain itu masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan pegawai yang terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi pegawai dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan, sehingga pegawai diharapkan

tidak saja memiliki kinerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara professional.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan atau pegawai yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah susunan di mana pegawai ataupun karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan pegawai dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai atau karyawan menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut bertahan di tempatnya kerja dan mempergunakan waktu kerjanya secara efisien. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawainya dalam melakukan tugas-tugas yang dilakukan.

Fenomena dalam hal kondisi lingkungan kerja dari pengamatan atau dapat diindikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, masih ada keluhan dari para pegawai seperti kondisi ruang tempat kerja yang kurang nyaman dimana adanya dokumen-dokumen yang menumpuk, pendingin udara yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan mengalami kerusakan, mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman berada diruangan kerja sehingga membuat kinerja menurun. Penataan ruangan seperti meletakkan meja kerja dan alat-alat lainnya masih belum tertata dengan rapi,

sirkulasi udara yang kurang memadai hal ini yang membuat pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja serta menghambat proses pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Kenyamanan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas kerja, apabila kenyamanan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat dalam kerja, sebaliknya ketidaknyamanan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam konsentrasi, emosi, malas, dan tindakan-tindakan yang tidak diinginkan akan dapat merugikan bagi instansi. Selain itu, pemeliharaan gedung yang masih kurang berdampak pada kondisi gedung yang kurang baik, misalnya warna cat gedung yang sudah pudar dan mulai terkelupas dapat menimbulkan efek negative dalam aspek psikologi, lantai keramik yang pecah, dan terdapat becek saat hujan tiba dengan intensitas rendah maupun tinggi. Sehingga hal ini tentu akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Pada proses kinerja instansi pemerintahan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai dengan instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Objek penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang merupakan salah satu kantor yang

langsung dari lingkungan Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang memiliki tugas dalam melaksanakan pelayanan diantaranya yaitu merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pertanian, peternakan, perikanan dan kelautan, melaksanakan pemberian bimbingan, pembinaan, penyeluhan dibidang pertanian, peternakan, perikanan dan kelautan, membina unit pelaksana teknis dibidang pertanian, peternakan, perikanan dan kelautan, mengikuti perkembangan dan mempersiapkan rencana pembangunan kota untuk penyempurnaan perencanaan lebih lanjut, melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya, dan melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas.

**Tabel 1.1**

**Hasil Penilaian Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan Tahun 2016 Dan 2017**

Penilaian			
Unsur kinerja yang dinilai	Nilai Angka		Keterangan
	Tahun 2016	Tahun 2017	
Orientasi pelayanan	87,69	88,83	Naik
Komitmen	86,73	87,61	Naik
Disiplin	87,11	85,97	Turun
Kerjasama	86,79	85,39	Turun
Integritas	86,68	85,58	Turun

Sumber: Internal Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan 2018

Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa rata- rata nilai kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan pada tahun 2016-2017 masih tergolong rendah, hal itu menunjukkan ada masalah yang terjadi penurunan kinerja untuk unsur penilaian kinerja Integritas, Disiplin, dan Kerjasama. Sehingga perlu dilakukan penelitian apakah faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka diharapkan melalui budaya dan lingkungan yang baik, nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan kota Medan. Hal ini Bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan kenyamanan bekerja pada diri pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian, apabila rasa kenyamanan bekerja terwujudkan, maka pegawai akan bekerja semaksimal mungkin sehingga kantor dinas dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemukan di Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan, sebagai berikut :

### **1. Sumber Daya Manusia**

2. Budaya Organisasi

3. Lingkungan Kerja

4. Penilaian Kinerja

Dari semua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diatas, penulis memilih untuk membuat indentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

### **1.3 Batasan Masalah**

Mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan dalam melakukan analisis secara menyeluruh. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa budaya organisasi, serta lingkungan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasin penelitian “ Analisis Pengaruh Budaya Organisasi serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Kinerja pegawai dipilih karena peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi kantor dinas.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian, agar dapat dilaksanakan secara sebaik-baiknya, maka peneliti haruslah merumuskan masalahnya dengan jelas, guna mempermudah menginterpretasikan data dan fakta yang diperlukan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanian Dan Perikanan Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor

Memberikan informasi tambahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal, walaupun hal tersebut tidak kasat mata tapi cukup penting untuk diberi perhatian.

2. Bagi Penulis

Menambah pemahaman penulis dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Untuk menambah informasi, memberikan sumbangan pikiran dan bahan kajian dalam penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

4. Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas HKBP

Nommensen sebagai tambahan fakta dan memberikan informasi yang dapat dikembangkan dikemudian hari.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS

#### 2.1 Budaya Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi. Didalam suatu organisasi yang menjadi budaya penentu yang memberi nilai utama adalah budaya yang dominan dan seluruh budaya yang dimiliki karyawan, yang diserap dan mayoritas anggota organisasi. Hal ini dapat digambarkan budaya yang secara makro dihasilkan suatu organisasi, secara khusus menggambarkan tentang suatu kepribadian (*personality*) yang ada didalam suatu organisasi.

Berikut pengertian budaya organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang pada hakekatnya, pengertiannya tidak jauh berbeda antara pendapat satu ahli dengan yang lain.

Menurut Griffin dan Ebert dalam Rusliaman Siahaan, **“Budaya organisasi adalah pengalaman, kisah, keyakinan dan norma-norma, bersama yang mencirikan suatu organisasi”**.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Rusliaman Siahaan, **Pengantar bisnis**, Edisi Pertama, Universitas HKBP Nommensesn, Medan, 2015, Hal. 90.

Sutrisno dalam Rusliaman Siahaan, juga menyatakan bahwa: **“Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi”**.<sup>2</sup> Adapun menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo, **“Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan”**.<sup>3</sup>

Definisi lain dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam rusliaman menyatakan bahwa: **“Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting”**.<sup>4</sup>

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

### 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Secara definisi, budaya organisasi tidak dapat dijabarkan secara jelas dan implisit, dan halnya merupakan suatu perkiraan. Tetapi setiap organisasi mengembangkan rangkaian inti asumsi, pemahaman, dan peraturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku setiap karyawan semakin tampak penting dalam suatu organisasi.

Menurut pandangan Stephen P. Robbins, adapun fungsi budaya adalah. **Pertama, budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual. Kedua, meningkatkan stabilitas sistem sosial, budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok**

---

<sup>2</sup>Ibid, Hal 90.

<sup>3</sup>Wibowo, **Budaya Organisasi**, Cetakan Pertama, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, Hal 17.

<sup>4</sup>Rusliaman Siahaan, **Manajemen**, Edisi Pertama, Universitas HKBP Nommensen, Medan, 2015, Hal 34.

atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja. Ketiga, menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi. Keempat, budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja. Kelima, menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna, mekanisme pengendalian dan membentuk sikap perilaku para karyawan”.<sup>5</sup>

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki ada 4 fungsi budaya organisasi yang menonjol antara lain:

1. **Memberi anggota identitas organisasional**
2. **Memfasilitasi komitmen kolektif**
3. **Meningkatkan stabilitas sistem sosial**
4. **Membentuk perilaku dengan membantu anggota”.**<sup>6</sup>

Keempat fungsi-fungsi budaya organisasi diatas dapat dijelaskan sebagai

berikut:

#### **(1) Memberikan anggota identitas organisasional**

Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.

#### **(2) Memfasilitasi komitmen kolektif**

Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

#### **(3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial**

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama

---

<sup>5</sup>Op.Cit, Hal 51

<sup>6</sup>Ibid, Hal 49.

tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial bekerja dengan stabil dan gejalak.

#### **(4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota**

Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai manfaat sebagai pembatas antara organisasi yang satu dengan yang lainnya, budaya memiliki identitas, mempermudah timbul komitmen dan meningkatkan kemantapan sosial, meningkatkan konsisten sikap karyawan yang keadaan semua ini jelas menguntungkan sebuah organisasi. Dari sudut pandang karyawan, menjadi bermanfaat karena budaya organisasi tersebut mengurangi kebingungan dan budaya menyampaikan kepada karyawan pekerjaan akan dilakukan.

### **2.1.3 Indikator Budaya Organisasi**

Ada beberapa Indikator Budaya Organisasi Yaitu yang di kemukan oleh Fey & Denison yaitu:

- 1. Partisipasi dan Keterlibatan**
- 2. Konsistensi**
- 3. Misi**
- 4. Adaptasi”<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> Fey, CF, & Denison, D.R. Organizational Culture and Effectiveness : Can Theory Be Applied in Russian? Organizational Sciene vol.14 No.6 Des 2003.

**a. Partisipasi dan Keterlibatan**

Yaitu Tingkat akan ketertarikan, perhatian atau komitmen pada sebuah posisi khusus dalam sebuah isu tanpa referensi yang khusus mengenai hal tersebut.

**b. Konsistensi**

Yaitu Implementasi nilai-nilai inti (*core values*), kesepakatan (*Agreement*), Koordinasi dan integrasi (*Cordination dan Integration*) dalam sebuah organisasi membutuhkan fokus internal yang stabil dan tetap.

**c. Misi**

Yaitu bahwa organisasi yang efektif adalah organisasi yang memiliki petunjuk strategis, tujuan organisasi, visi. Implementasinya terwujud dalam misi organisasi. Penekanan misi dalam aktivitas sehari-hari menunjukkan organisasi yang berbudaya.

**d. Adaptasi**

Organisasi yang memiliki integritas yang cenderung lambat dalam merespon atau menjadi responsif yang terakhir.

**2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya harus memiliki karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Masing-masing karakter tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins dalam Wibowo mengemukakan tujuan karakteristik budaya organisasi berikut yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal detail, dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. Orientasi pada manfaat, dimana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. Orientasi pada orang, dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim, dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual.
6. Agresivitas, dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
7. Stabilitas, dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status *quo* sebagai lawan dari perkembangan".<sup>8</sup>

Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut, maka dapat diperoleh gambaran majemuk dan budaya organisasi itu. Dengan demikian gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

### 2.1.5 Budaya Kuat vs Budaya Lemah

Menurut Robbins dalam Rusliaman, ciri-ciri budaya organisasi kuat yaitu sebagai berikut :

---

<sup>8</sup>Ibid, Hal 37.



1. **Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi.**
2. **Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang didalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam perusahaan.**
3. **Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.**
4. **Organisasi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan organisasi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan.**
5. **Dijumpai banyak ritual mulai dari ritual sederhana hingga yang mewah.**
6. **Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita-cerita kehebatan pahlawan.**

Ciri-ciri budaya lemah yaitu, sebagai berikut:

1. **Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.**
2. **Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.**
3. **Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri”<sup>9</sup>**

Kuat atau lemah dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti ukuran suatu organisasi, beberapa lama organisasi tersebut berdiri, pewarisan (*learning process*) yang dilakukan oleh pendiri atau pemilik dalam hal mencetuskan nilai-nilai yang dianut perusahaannya.

### **2.1.6 Tipologi Budaya Organisasi**

Menurut Sondang P. Siagian dalam Eny Wahyu Suryanti bahwa budaya organisasi diketahui ada empat tipe budaya organisasi, yaitu:

1. **Tipe Akademik**
2. **Tipe Klub**
3. **Tipe Tim Olah Raga**
4. **Tipe Banteng”<sup>10</sup>**

---

<sup>9</sup>Op.Cit, Hal 36.

<sup>10</sup>Eny Wahyu Suryanti, Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ISSN: 1410-8771. Volume 19, Nomor 1, hal 1-12, 2002.

Dari keempat tipe budaya organisasi diatas dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

### **1. Tipe Akademik**

Berpikir tentang organisasi yang mempekerjakan banyak lulusan perguruan tinggi, baru memberi mereka pelatihan khusus yang mereka perlukan untuk melakukan berbagai variasi pekerjaan. Suatu organisasi yang memberikan kesempatan kepada orang untuk menguasai banyak pekerjaan berbeda dan bergerak dari tempat yang satu ketempat pekerjaan berikutnya.

### **2. Tipe Klub**

Menunjukkan bahwa banyak organisasi sangat berkepentingan untuk mendapatkan orang yang sesuai dan loyal.

### **3. Tipe Tim Olah Raga**

Dapat mengidentifikasi bintang yang sangat berbakat dan dibayar tinggi, tetapi ingin pindah ke tim lain apabila mendapat tawaran yang lebih baik.

### **4. Tipe Banteng**

Membayangkan organisasi yang menghadapi waktu yang berat, seperti perusahaan pengecer besar atau hasil hutan.

Robert Kreitner dan Angelo dalam Wibowo mengatakan bahwa terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya konstruktif yaitu budaya dimana para pegawai pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan dan untuk tumbuh berkembang.**
- b. Budaya *pasif-deffensif* adalah karakteristik menolak keyakinan bahwa pegawai harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan kerja mereka sendiri.**

- c. **Budaya *agresif-defensif* adalah budaya yang mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka**".<sup>11</sup>

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Amelia Kantini," **Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok**".<sup>12</sup>

Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.2.2 Pembagian Lingkungan Kerja

Aktivitas perusahaan dalam kesehariannya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja. Pada dasarnya, kerja perusahaan dapat berupa lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Menurut Sule dan Saefullah, lingkungan kerja perusahaan terdiri dari, yaitu:

---

<sup>11</sup>**Op.Cit**, Hal, 30

<sup>12</sup>Amelia Katini, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015

#### **“a. Lingkungan Internal**

Lingkungan internal organisasi berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya organisasi.

#### **b. Lingkungan Eksternal**

Lingkungan eksternal atau lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan operasional ini dapat bertahan”.<sup>13</sup>

Menurut Sedarmayanti dalam Nela Pima Rahmawanti, tempat dan kondisi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitartempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupunsecara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan(seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat jugadisebut kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yangberkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungandengan bawahan”.<sup>14</sup>

### **2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dinyatakan baik atau sesuai bila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman,

---

<sup>13</sup>Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, **Pengantar Manajemen**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Kencana, Jakarta, 2015, Hal 60.

<sup>14</sup>Nela Pima Rahmawanti, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang.

Menurut Sedarmayanti dalam Amelia Kantini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah:

- “1. Penerangan**
- 2. Temperatur ditempat kerja**
- 3. Kelembaban ditempat kerja**
- 4. Sirkulasi udara**
- 5. Kebisingan**
- 6. Bau tidak sedap**
- 7. Dekorasi ditempat kerja**
- 8. Musik ditempat kerja**
- 9. Keamanan ditempat kerja”<sup>15</sup>.**

Kesembilan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **(1) Penerangan**

Cahaya atau penerangan sangat memberi manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang dan tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat pekerjaan dan akan menimbulkan banyak kesalahan sehingga akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menjalankan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### **(2) Temperatur di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda beda. Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan yang normal dengan sistem tubuh yang sempurna

---

<sup>15</sup>Amelia Kantini, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015

sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi keadaan yang terjadi di luar tubuh. Namun kemampuan tubuh untuk menyesuaikan diri memiliki batas yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai, Kemampuan beradaptasi setiap pegawai tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

### **(3) Kelembapan tempat kerja**

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karna sistem penguapan.

### **(4) Sirkulasi udara di tempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman yang berada di sekitar

tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah yang ditimbulkan setelah bekerja.

#### **(5) Kebisingan di tempat kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan.
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan.

#### **(6) Bau tidak sedap**

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak

sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### **(7) Dekorasi di tempat kerja**

Dekorasi ada hibungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### **(8) Musik di tempat kerja**

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

#### **(9) Keamanan di tempat kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).



## 2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator pada lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Amelia Kantini adalah sebagai berikut:

- “1. Penerangan**
- 2. Suhu udara**
- 3. Suara bising**
- 4. Penggunaan warna**
- 5. Ruang gerak yang diperlukan**
- 6. Keamanan kerja”.**<sup>16</sup>

### (1) Penerangan

Pengaturan penerangan merupakan hal yang esensial didalam orang melaksanakan pekerjaannya. Bagaimana juga standar penerangan belum disetujui bersama, tetapi didalam aspek produksi, penerangan adalah optimal tambahan penerangan, faktor-faktor lain tetap, tidak akan menambah produktivitas.

### (2) Suhu Udara

Kalau kita melihat pada hasil percobaan yang telah dilakukan oleh para ahli maka kita dapat mengambil kesimpulan bahwa apabila terdapat kenaikan pada suhu maka pekerja cenderung akan membuat kesalahan lebih banyak.

### (3) Suara Bising

Sistem akustik akan dapat mengatur getaran-getaran suara yang membisingkan telinga pekerja, sehingga pekerja dapat dengan tenang, terkonsentrasi, menjalankan pekerjaannya.

### (4) Penggunaan Warna

Warna putih didinding ruangan adalah netral. Warna biru, hijau, dan merah muda menenangkan syaraf. Warna merah, kuning, dan orange memacu

---

<sup>16</sup>Amelia Kantini.Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1, Oktober 2015.

syaraf yang mengendorkan kegiatan, dengan demikian bila orang lain ingin karyawan bekerja giat di catlah dinding dengan warna yang memacu.

#### **(5) Ruang Gerak yang Diperlukan**

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

#### **(6) Keamanan Kerja**

Guna menjaga tempat kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat dimanfaatkan tenaga Satuan Petugas keamanan.

### **2.3 Kinerja Pegawai**

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Batasan mengenai kinerja bisa dilihat dari berbagai sudut pandang pada tujuan masing-masing organisasi juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Berbagai ungkapan seperti output, efisiensi, dan efektivitas mempunyai dengan kinerja .

Menurut Sutrisno,” **kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika**”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup>Edy Sutrisno, **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2010, Hal 170.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, ” **kinerja ialah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi**”.<sup>18</sup>

Menurut ANS Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan) “ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Para ahli memberikan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo yaitu sebagai berikut:

- 1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, memotivasi dan komitmen individu.**
- 2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.**
- 3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.**
- 4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.**
- 5. *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan, dan perubahan lingkungan internal dan eksternal”.**<sup>19</sup>

### **2.3.3 Pengukuran/ Penilaian Kinerja**

---

<sup>18</sup>Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, Hal 2.

<sup>19</sup>**Ibid**, Hal 100.

Kinerja karyawan perlu dievaluasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk berbagai keperluan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat luas. Penilaian kinerja dapat diartikan oleh beberapa ahli.

Menurut Wibowo, mengartikan pengukuran kinerja sebagai, ” **Untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terhadap deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai yang telah diharapkan**”.<sup>20</sup>

Dari pengertian di atas dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk atau nilai yang menunjukkan kelemahan/kekurangan atau kelebihan serta keberhasilan atau kegagalan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan/ tugas pokoknya.

### **2.3.4 Indikator Kinerja**

Yang menjadi indikator –indikator pada kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Heri Sapari sebagai berikut :

- 1. Kualitas**
- 2. Kuantitas**
- 3. Ketepatan Waktu**
- 4. Efektivitas**
- 5. Kemandirian”<sup>21</sup>.**

#### **(1) Kualitas**

---

<sup>20</sup>**Ibid**, Hal 229.

<sup>21</sup> Heri Sapari. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (1): hh.1-9 (Mei 2017)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan.

## **(2) Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## **(3) Ketepatan waktu**

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## **(4) Efektivitas**

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **(5) Kemandirian**

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dalam komitmen kerja.

Indikator Kinerja pegawai menurut ANS Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara (Kemenpan), Sebagai berikut:

1. Peningkatan efektivitas pelaksanaan reformasi Birokrasi (RB)
2. Peningkatan kelembagaan dan tata laksanaan pemerintah yang tepat fungsi, tepat ukuran, dan tepat proses.
3. Terwujudnya tata laksana pemerintah yang berbasis elektronik.

4. Terwujudnya SDM aparatur yang kompeten.
5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja
6. Meningkatnya kualitas pelayanan publik

## 2.4 Tinjauan Empiris

Pengembangan model pelatihan harus didasarkan atas tinjauan empiris. Adapun beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan dalam penelitian ini adalah:

Dalimunthe melakukan penelitian dengan judul :Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*).Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,578 atau 57,8% sedangkan sisanya 42,2% adalah variabel yang tidak terungkap. Koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Ruliana melakukan penelitian dengan judul :Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat.Dari hasil penelitian dan pengolahan data regresi linier berganda menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,234 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,823 tingkat signifikansi 0,000 dan pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,220 dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,223 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan nilai  $t$ -tabel didapat sebesar 2,012 terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui nilai  $F$ -hitung sebesar 11,129 dengan signifikansi 0,000 sedangkan nilai  $F$ -tabel pada taraf signifikan 5 persen

untuk penelitian ini sebesar 3,195. Kemudian di dapat Persamaan Garis Regresi Linear Berganda sebagai berikut :  $Y = 31,155 + 0,234 X_1 + 0,220 X_2$ . Jadi secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Situmorang melakukan penelitian ini dengan judul: Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Dari hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh hasil sebesar 45,5% maka dapat dikatakan adanya hubungan budaya organisasi sebesar 45,5% terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi.

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai secara diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan”.

faktor lingkungan kerja organisasi sangat mengunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas oritas yang memadai, target yang menantang, pola kerja komunikasi yang efektif, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Budaya organisasi penting diperhatikan oleh organisasi karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota

organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

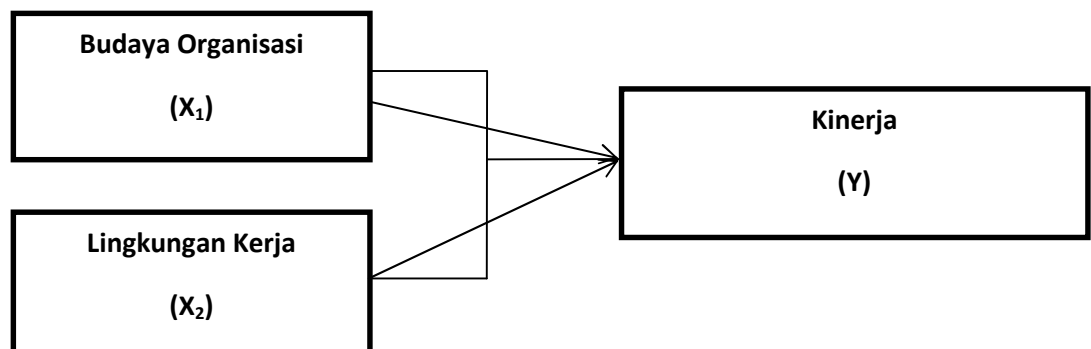
Lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif cenderung meningkatkan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Karyawan yang terdorong bekerja dengan baik dip perusahaan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk kerap sekali menimbulkan masalah terutama kurang nyaman pegawai dalam bekerja. Kurang nyaman pegawai bekerja sehingga cenderung akan menurunkan keinginan pegawai untuk bekerja sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun bersumber dari organisasi dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa pihak budaya dan lingkungan yang dianut dalam suatu perusahaan tersebut dan bagaimana meningkatkan kemampuan kinerja pegawai.

**Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:**

**Gambar 2.1 Kerangka berfikir**





## 2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif atau kualitatif. Penelitian merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan data kuantitatif, sedang penelitian kualitatif akan menggunakan variabel-variabel dan data kualitatif.

Kerangka acuan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan menggunakan baik metode analisis deskriptif maupun metode induktif.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan Jl. Keramat Indah No. 4 Selambo Amplas- Kec. Medan Denai, Medan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2018 sampai dengan bulan Agustus 2018.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Sugiono mengatakan: “ **Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya**”<sup>22</sup>.

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang berjumlah 123 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

---

<sup>22</sup>Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kelima Belas, Alfabeta, Bandung, 2007, Hal. 115.

Menurut Sugioyono **“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**<sup>23</sup>. Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n= jumlah sampel

N= ukuran populasi

E= Standart Error (10%)

Sehingga jumlah sampel menjadi:

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,1)^2}$$

$$n = \frac{123}{1+1,74} = 55,16 \text{ (dibulatkan menjadi 55 orang)}$$

### 3.4 Metode Pengambilan Sampel

metode pengambilan sampel menggunakan metode proportionate stratified random.

**“Sampling Proportionate stratified random adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan”**<sup>24</sup>. Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan dapat dilihat table berikut.

**Tabel 3.1**

#### **Data Pengambil Sampel**

<sup>23</sup>Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung, 2007, Hal. 116.

<sup>24</sup>Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung, 2007, Hal. 118.

Golongan	Populasi	Sampel
Golongan I	1	$1/123 \cdot 55 = 1$
Golongan II	19	$19/123 \cdot 55 = 8$
Golongan III	83	$83/123 \cdot 55 = 37$
Golongan IV	20	$20/123 \cdot 55 = 9$
Total	123	55

Sumber : Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan,2018 ( Data diolah)

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan tiga metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi (*observation*), yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai organisasi
2. Kuisioner (*quistionaire*), yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.
3. Studi dokumentasi (*document study*), yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

### 3.6 Instrutmen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang berisi daftar pernyataan yang telah disusun untuk memenuhi pengukuran variabel yang diukur dengan skala Likert. Definisi operasional masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagi berikut:

**Tabel 3.2**  
**Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	Serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi dan Keterlibatan</li> <li>2. Konsistensi</li> <li>3. Misi</li> <li>4. Adaptasi</li> </ol>	Skala Likert
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu Udara</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Warna</li> <li>5. Ruang Gerak yang</li> </ol>	Skala Likert

		diperlukan		
		6. Keamanan Kerja		
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala Likert	3.7 Skala Pengukuran “ Skala

**pengukuran variabel yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial**<sup>25</sup>. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Pemberian skor ini digunakan dengan 5 skala. Skor yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

<sup>25</sup>Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung, 2007, Hal. 132.

### 3.8 Metode Analisis

#### 3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

**“Instrumen penelitian yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah jika instrumen digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”<sup>26</sup>.**

Instrumen penelitian yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian lain.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian adalah kuesioner.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

---

<sup>26</sup>Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung, 2007 Hal. 172

Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for window*. Menurut Sugiono konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika Cronbach's Alpha > 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka variabel atau konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel<sup>27</sup>.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalisasi dilakukan dengan cara menggunakan diagram dan p.p plot.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah group mempunyai varian yang sama diantara anggota group tersebut. Artinya, jika varian variable indepen adalah konstan (*sama*) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedesitisitas. Sedangkan, heterokedasitisitas diuji dengan menggunakan uji glester dengan pengambilan keputusan jika maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 10% (0,1) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

#### c. Uji Multikolineartas

---

<sup>27</sup>Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kelima Belas, Alfabeta, Bandung, 2010, Hal. 455.



Uji Multikolineartas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linear yang kuat diantara beberapa variabel predictor dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengatur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinearitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Budaya organisasi, Lingkungan kerja) terhadap variable terikat (Kinerja). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 17.0 for windows*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Budaya organisasi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Lingkungan kerja

e = *Standart error*

#### 3.9.2 Uji Parsial (uji t)

uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan.

Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara lain  $t_{hitung}$  apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$

$t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan menolak  $H_1$

kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.9.3 Uji Simultan ( uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya,  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ )

kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima jika  $t_{hitung}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3.9.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi independen amat terbatas. Nilai yang mendekati hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.