

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Ketika suatu perusahaan dibentuk biasanya untuk melaksanakan tujuan-tujuan tertentu. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada tindakan karyawannya. Praktik mengevaluasi keluaran pekerja adalah hal yang lumrah dalam lingkungan bisnis karena mencakup seluruh aspek pekerjaan atau jabatan. Upaya terus dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi bisnis, seperti perusahaan manufaktur, melalui kinerja karyawan. Manusia memainkan peran penting sebagai sumber daya utama organisasi dan merupakan bagian integral dari bisnis dalam rangka mendorong dan mengarahkan pembangunan berkelanjutan.

Manajemen manusia, atau sumber daya manusia, dapat membantu bisnis tumbuh dan berkembang dalam banyak hal. Tinjauan kinerja karyawan membantu bisnis mengetahui seberapa baik kinerja sumber daya manusianya. Untuk mengubah sikap dan perilaku, Budaya kerja yang baik dan persepsi karyawan sangat penting bagi perusahaan terhadap penyelesaian tugas yang diberikan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hendarya (2018), lingkungan kerja terdiri dari kondisi dan institusi yang melingkupi pegawai dalam melakukan pekerjaan, metodologi kerja, dan pengaturan kerja secara kelompok dan/atau individu. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja fisik yang meliputi suhu, pencahayaan, ketersediaan jendela, dan aliran udara yang tidak terbatas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ventilasi yang tidak memadai, pencahayaan yang

tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, dan masalah serupa lainnya telah ditunjukkan oleh Chandraseker (2011) berdampak negatif terhadap produktivitas di tempat kerja.

Untuk mencapai kinerja yang unggul dan optimal, Penerapan, promosi, dan advokasi nilai-nilai fundamental perusahaan yang berhasil memerlukan penanaman budaya organisasi yang kuat yang mendorong pengetahuan menyeluruh tentang nilai-nilai ini di kalangan personel. Budaya suatu bisnis mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan harus diperhitungkan ketika mengambil keputusan dan melaksanakan inisiatif. Oleh karena itu, budaya organisasi yang dikembangkan mempunyai dampak yang signifikan terhadap cara karyawan memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Menurut Sulistiawan (2017), Istilah “budaya organisasi” digunakan untuk menggambarkan norma dan keyakinan yang dianut oleh setiap orang di suatu perusahaan. Sebagai sistem koheren yang memberikan arahan tindakan dalam organisasi dan membantu pencapaian tujuan perusahaan, ini adalah topik penelitian, pengambilan keputusan, dan pengembangan yang konstan. Budaya organisasi mungkin mempunyai implikasi besar terhadap kinerja.

Secara individu, bersama-sama, atau secara bersamaan, Kondisi tempat kerja dan budaya perusahaan mungkin berdampak pada seberapa keras pekerja berusaha. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek lain, beberapa di antaranya tidak disebutkan di atas.

Membangun lingkungan kerja yang kuat dan memupuk budaya organisasi pemerintah sangat penting bagi organisasi yang berorientasi pada tugas dan layanan untuk mencapai potensi penuh mereka. Ketika lembaga

pemerintah meluangkan waktu untuk menumbuhkan lingkungan dan budaya kerja yang positif, karyawan mereka akan lebih mungkin menerapkan praktik-praktik yang membawa kesuksesan. dan menyenangkan. Wirawan (2009:5) berpendapat bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil terukur yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau pencapaian tolok ukur yang terkait dengan pekerjaan atau panggilan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian proses jam masuk kerja, hubungan antar pegawai yang baik serta fasilitas yang ada akan mempengaruhi kinerja pegawai yang optimal.

Salah satu lembaga pemerintah *non-departement* yang berorientasi pada tugas dan pelayanan adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Malang dikelola oleh pemerintah hanyalah salah satu dari beberapa provinsi dan kabupaten yang termasuk dalam lingkup organisasi ini sebagai badan pengelola dan menjalankan penanggulangan bencana daerah. BPBD Kabupaten Malang sangat mengedepankan kekeluargaan. Hubungan erat yang terjalin antar pegawai layaknya keluarga membuat nyaman dalam bekerja. Selain itu, Ketika karyawan merasa aman dan merasa dihargai di tempat kerja akan menginspirasi mereka untuk bekerja baik. Dari keterangan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Malang”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Masalah penelitian berikut mungkin berasal dari latar belakang yang diberikan:

1. Bagaimana deksripsi variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai?
5. Di antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitiannya adalah:

1. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi digunakan untuk menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Tujuan analisis ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja secara individu terhadap kinerja pegawai.
3. Analisis ini juga bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi secara individu terhadap kinerja pegawai.
4. Selain itu, kita akan menganalisis pengaruh bersama-sama dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian ini akan membantu mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Kegunaan penelitian termasuk ini:

1. Teoritis

Studi guna meningkatkan pemahaman dan pemahaman mengenai faktor-faktor determinan yang berdampak pada lingkungan kerja dan budaya organisasi, sekaligus sebagai wadah untuk memperoleh informasi outcome kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Malang.

2. Praktis

a. Bagi Penulis

Menjadikan studi sebagai referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang kinerja pegawai tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Pembaca

Memberikan kontribusi kepada pembaca mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi serta memecahkan masalah/solusi permasalahan pada lingkungan kerja dan budaya organisasi.

c. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Malang

Penelitian dimanfaatkan bahan pertimbangan dalam menentukan langkah untuk kedepannya dan menjadi evaluasi kepada instansi dalam upaya peningkatan kinerja pekerja.