

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola guna mencapai tujuan bersama. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi pemerintah, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi.

Pegawai merupakan aset utama yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Peranan penting pegawai yang cukup besar dalam pencapaian tujuan suatu organisasi pemerintahan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu dibutuhkan peranan pimpinan dalam memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja menurut Hasibuan (2006:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja seorang pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja yang dihasilkan pegawai baik, maka kinerja suatu instansi akan

meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja instansi.

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh pegawai, budaya organisasi adalah salah satunya yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan, energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, sehingga dapat dijadikan sebagai sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Menurut Robbins (2006:721), Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Dengan adanya budaya organisasi, maka suatu organisasi memiliki identitas tersendiri bagi anggotanya sehingga menciptakan perbedaan yang jelas dengan organisasi yang lain.

Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Dalam suatu organisasi pemerintah yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasinya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja instansi. Hal ini berarti bahwa semakin kuat dan positif budaya dalam suatu organisasi pemerintah maka memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan

kinerja pegawai yang optimal. Selain faktor budaya organisasi, “faktor lingkungan kerja turut serta mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai” (Chrestela, 2014).

Lingkungan Kerja adalah kondisi- kondisi material dan psikologis yang ada di sekitar tempat pegawai bekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya dalam suatu instansi. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. (Nursasongko, 2012) mengatakan bahwa “kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan adanya peranan pimpinan dalam memelihara budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang harmonis guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kewenangan di bidang perencanaan, pengelolaan, pengendalian dan pengawasan sumber daya air guna menunjang bidang pengairan untuk swasembada pangan bagi masyarakat Provinsi Sumatera Utara. Sebagai suatu instansi yang bertanggung jawab atas keberlangsungan pengelolaan air bagi masyarakat luas, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara turut serta berkontribusi aktif dalam mengoptimalkan kinerja para pegawainya guna mencapai tujuan bersama. Namun demikian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu pegawai di instansi tersebut diketahui bahwa masih adanya kesenjangan yang terjalin antara atasan dengan pegawai. Hubungan kerja antar keduanya tidak berlangsung harmonis dimana pada organisasi ini mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain. Hal mengindikasikan bahwa budaya organisasi pada instansi ini melemah. Dalam menghadapi situasi ini atasan sebagai pimpinan tidak mengambil peran dalam mengatasinya. Atasan yang seharusnya menjadi panutan lebih memfokuskan pada penyelesaian kepentingan pribadinya. Bila masalah ini terus berlanjut maka akan berpengaruh pada kinerja instansi yang akan mengalami penurunan. Situasi ini juga akan menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman akan lingkungan kerjanya. Berkaitan dengan situasi lingkungan kerja non fisik, pada instansi ini masih sering dijumpai pedagang yang dapat dengan mudah masuk

kedalam ruangan tempat pegawai bekerja untuk menawarkan produknya. Situasi ini dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja dan tidak jarang dapat mengalihkan perhatian pegawai dari pekerjaannya. Situasi ini akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal.

Berdasarkan masalah ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang ada hubungannya dengan lingkungan kerja non fisik yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Dari fenomena sebelumnya, secara langsung dapat terlihat pula hubungannya dengan budaya organisasi di instansi tersebut dimana “budaya organisasi yang kuat, mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan” (Wirawan, 2007:3). Namun hal ini belum terlihat pada instansi tersebut sehingga budaya organisasi menjadi faktor lain yang menjadi kendala bagi instansi dalam pencapaian kinerja.

Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?
4. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?
5. Faktor- faktor apa saja yang mempengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?
6. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar dapat dijangkau dengan mudah serta diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

### 1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai secara teoritis maupun aplikasinya dilapangan.

### 2. Bagi Instansi

Memberi masukan yang bermanfaat dan tambahan informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah literatur kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis di masa yang akan datang.