

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pembangunan, peran karyawan sangatlah penting. Karena karyawan merupakan aparatur Negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi. Pengadilan Negeri Sumenep merupakan suatu lembaga atau organisasi lingkungan peradilan umum dibawah Mahkamah Agung RI sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan guna menegakkan Hukum dan Keadilan.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Demikian pula dengan Kantor Pengadilan Negeri Sumenep, untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal ada variabel-variabel yang mempengaruhinya diantaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Menurut Nitisemito (2009:183). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Menurut Robbins (2012:52). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan yang dianut bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Selain itu budaya organisasi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama oleh karyawan.

Menurut Trianingsih (2007). Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilihat suatu lembaga atau institusi dari kepribadian tiap individu yang ada dalam ruang lingkup institusi tersebut. Sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, diantaranya adalah lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen karena jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan hasil kinerja karyawan juga optimal. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktifitas keryawannya lebih tinggi dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Pada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pekerjaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat

mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti sementara tentang lingkungan kerja pada Pengadilan Negeri Sumenep terdapat gejala (fenomena) seperti ruang kerja yang kurang nyaman, sempit, padat, ruangan belum tertata dengan rapi dan indah, sehingga karyawan kurang bersemangat untuk melakukan kegiatan didalam ruangan tersebut. Kurangnya semangat kerja karyawan ini berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja yang optimal, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantara faktor-faktor tersebut adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen atau loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat dipahami sebagai persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam system organisasi tersebut. Dalam kenyataannya penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh Pengadilan Negeri Sumenep ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik, karyawan diharapkan memiliki prestasi yang baik, dan mencapai hasil yang optimal, secara riil karyawan pada Pengadilan Negeri Sumenep ini belum mencapai itu semua, menurut hasil pengamatan awal yang telah saya teliti sementara terdapat fenomena

sebagai berikut: Adanya sebagian karyawan yang sering datang terlambat melebihi jam kerja yang telah ditentukan, adanya karyawan yang sering keluar ruangan bahkan keluar kantor di saat waktu jam kerja masih berlangsung dan adanya karyawan yang sering pulang lebih awal sebelum sampai pada batas jam kerja yang telah ditentukan, masih ditemukan karyawan dengan cara berpakaian yang kurang rapi, sebagian karyawan dinilai kurang ramah dalam melayani masyarakat dalam pengurusan sidang pelanggaran berkendara. Sehingga membuat masyarakat kurang nyaman dalam berurusan.

Dilihat dari tabel 1.1 rekapitulasi daftar kehadiran karyawan, terlihat bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi aturan jam kerja yang telah ditentukan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Kehadiran Karyawan Pengadilan Negeri Sumenep dari
Tanggal 1 s.d 31 Januari Tahun 2019

No	Datang Tepat Waktu	Tidak Absen Masuk	Pulang Tepat Waktu	Tidak Absen Pulang	Dinas Luar + SPPD	Total Kehadiran
1	17		16	1	5	17
2	18		18		4	18
3	18		19		1	19
4	21		21		1	21
5	21		21		1	21
6	21	1	22			22
7	20		20			20
8	21		22			22
9	18	4	17	5		22
10	17		17		5	17

Sumber: pengadilan negeri sumenep 2019

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dikantor Pengadilan Negeri Sumenep”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di kantor Pengadilan Negeri Sumenep ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikantor Pengadilan Negeri Sumenep ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Sumenep?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahuidan menganalisis lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh seacara simultan terhadap kinerja karyawan dikantor Pengadilan Negeri Sumenep ?
2. Mengetahuidan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikantor Pengadilan Negeri Sumenep ?
3. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Pengadilan Negeri Sumenep.?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari adanya penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan baik bagi masyarakat Sumenep ataupun akademisi serta menambah ilmu mengenai kepuasankaryawan dikantor pengadilan negeri Sumenep

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberi kontribusi dalam menambah dan mewarnai nuansa ilmiah dilingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Surabaya.

b. Bagi Pengadilan Negeri Sumenep

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau pendapat pada pihak pengadilan negeri Sumenep, sehingga dapat memberikan perbaikan ataupun pengembangan pada kantor Pengadilan Negeri Sumenep.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Proposal penelitian terdiri dalam beberapa bab yang saling berkaitan, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA

Kajian kepustakaan ini menjelaskan landasan teori mengenai: manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan analisis data.

BAB 4 : Berisi tentang gambaran umum penelitian, deskripsi hasil penelitian, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB 5 : Berisi tentang kesimpulan dan saran