

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi, Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, diberi perhatian yang ekstra dan harus dipenuhi hak-haknya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia

merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang. Karena di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Organisasi merupakan suatu *system* yang paling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari *sub system* tersebut rusak, maka akan mempengaruhi *sub-sub system* lainnya. *System* tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi, Organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era *global* saat ini sedang dilanda *epidemi* yaitu *pandemic covid-19* yang terjadi pada skala yang melintas batas internasional yang mempengaruhi orang dalam jumlah besar di dunia yang akan membawa perubahan dalam hal apapun, karena memberikan ancaman kesehatan dan keselamatan kerja, Terutama dalam aspek kinerja pegawai yang ada di indonesia saat beraktivitas bekerja pada saat *pandemic covid-19* didalam instansi

pemerintahan. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintahan pada masa *pandemic covid-19* tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi suatu instansi pemerintahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja instansi pada masa *pandemic covid-19*, karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang besar untuk tumbuh dan berkembang.

Instansi pemerintah adalah badan atau lembaga pemerintah baik sebagai unsur penyelenggaran pemerintah pusat atau pemerintah daerah dan juga merupakan organisasi yang didalamnya sekumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Setiap instansi pemerintahan memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan instansi pemerintahan, Terkait dengan adanya *pandemic covid-19* di indonesia diharuskan menerapkan adaptasi kebiasaan baru terhadap aktivitas kerja yang berada di instansi pemerintahan, Aturan Adaptasi Kebiasaan baru (*New Normal*) memiliki definisi yang berbeda menyesuaikan sudut pandang dari beberapa kepentingan dan institusi.

Secara umum *new normal* merupakan sebuah cara atau tatanan baru dalam menjalani kehidupan dan aktivitas sehari-hari. Selain membuat kebijakan dan penerapan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) dan *protocol* kesehatan juga gencar

dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menekan persebaran dan angka positif tertularnya *covid-19*. Kondisi ini tentu saja akan berpengaruh kepada kinerja pegawai di beberapa instansi pemerintah daerah, terutama yang berada di Kota Sukabumi, Berikut ini kondisi kinerja dari beberapa instansi pemerintahan yang berada di Kota Sukabumi pada saat adaptasi kebiasaan baru (AKB). sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Instansi Pemerintahan di Kota Sukabumi**

No.	Nama Instansi Pemerintah	Alamat	Tingkat Kerja
1.	Dinas Kesehatan Kota Sukabumi	Jl. Surya Kencana No.14 Selabatu, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat	95%
2.	Badan Narkotika Nasional Sukabumi	Komplek GOR Cisaat Sukabumi, Jalan Gelanggang Pemuda, Sukamanah, Kec. Cisaat, Sukabumi, Jawa Barat	90%
3.	Dinas Perhubungan Kota Sukabumi	Jl. Arif Rahman Hakim No,67 Benteng, Kec. Warudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat	85%
4.	Dinas Pemuda, dan Olahraga Kota Sukabumi	Jl. Vetreran II No.16, Selabatu, Kec. Sukabumi, Kota Sukabumi, Jawa Barat	90%
4.	Polres Kota Sukabumi	Jl, Perintis Kemerdekaan No.10, Gunungparang, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat	74%

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Sukabumi, Badan Narkotika Nasional Sukabumi, Dinas Perhubungan Kota Sukabumi, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, Polres Kota Sukabumi.

Berdasarkan tabel 1.1 dari data dan informasi yang peneliti dapatkan dari beberapa instansi pemerintah daerah, Bahwa kinerja pegawai instansi kepolisian Polres Kota sukabumi memiliki tingkat kinerja yang terendah dengan kapasitas sebesar 74% dibandingkan dengan beberapa Instansi pemerintahan lainnya yang berada di Kota Sukabumi. Seluruh instansi pemerintahan menginginkan para pegawai mematuhi standar kerja pada saat adaptasi kebiasaan baru (AKB) sebagai upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

Instansi pemerintahan yang akan diteliti mengenai hal ini yaitu Instansi Kepolisian Republik Indonesia Polres Kota Sukabumi, Dikarenakan dari beberapa instansi pemerintahan yang ada Kota Sukabumi, Instansi Kepolisian Polres Kota Sukabumi mengalami penurunan kinerja pada masa adaptasi kebiasaan baru dan juga Polres Kota Sukabumi termasuk salah satu Polres yang hasil kinerja cenderung menurun pada masa adaptasi kebiasaan baru dari 27 Polres di beberapa Polres yang tersebar di wilayah Kepolisian Polda Jawa Barat, Dalam undang-undang No 2 tentang kepolisian menetapkan bahwa pemeliharaan keamanan dalam Negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayom masyarakat, dan pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh kepolisian Negara Republik Indonesia Polres Kota Sukabumi selaku alat Negara yang dibantu oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Kepolisian Resor Kota Sukabumi dibentuk pada tanggal 23 Maret 2003 KAPOLRI menerbitkan SKEP.No.Pol.:Skep/24/III/2003 tentang pembentukan Polres Kota Sukabumi. Pada tanggal 29 Oktober 2003 Kepala Kepolisian RI menerbitkan SKEP terbaru yakni SKKP No.Pol Skep/27/X/2003 tentang peningkatan status polres persiapan menjadi POLRES *Definitif* dengan status B2 dan dengan SKEP itu pula mengantarkan dan menetapkan status Polres Sukabumi menjadi Polres Kota Sukabumi yang membawahi 15 Polsek dengan jumlah Personel Polri 372 tersebar di Markas Polres Kota Sukabumi. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh Instansi Kepolisian Resor Kota Sukabumi adalah dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia pada masa Adaptasi

Kebiasaan Baru (AKB). Kondisi *pandemic* saat ini yang harus menerapkan adaptasi kebiasaan baru terhadap aktivitas kerja pegawai di Polres Kota Sukabumi tentu saja berdampak drastis terhadap kegiatan sosial, gaya hidup dan produktivitas kinerja pegawai yang berada di instansi pemerintahan Polres Kota Sukabumi. Namun dalam pelaksanaan pelayanana Polres Kota Sukabumi belum maksimal menjalankan tugas dan fungsinya pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) sehingga belum bisa memberikan pelayanan yang umum secara maksimal terhadap masyarakat Kota Sukabumi dengan menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja pada masa adaptasi kebiasaan baru, Terlihat dari indikasi pada pelayanan pada masyarakat yaitu pembuatan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), pembuatan surat izin mengemudi (SIM) dan pelayanan umum lainnya yang diberikan kurang optimal, karena pelayanan harus dibatasi dengan menerapkan aturan adaptasi kebiasaan baru yaitu *protocol* kesehatan yang sudah diatur oleh Instansi Polres Kota Sukabumi. Pemberian pelayanan dan kinerja pegawai dalam masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) ini harus diperhatikan secara khusus karena menyangkut kepentingan orang banyak. Instansi Kepolisian khususnya Polres Kota Sukabumi harus lebih memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada masa adaptasi kebiasaan baru agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi Polres Kota Sukabumi serta dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien dan juga dapat bekerja secara optimal untuk melindungi, mengayomi dan memberikan pelayanan pada masyarakat Kota Sukabumi pada masa adaptasi kebiasaan baru saat *pandemic covid-19*.

Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan Polres Kota Sukabumi terhadap masyarakat pada saat masa adaptasi kebiasaan baru, maka penelitian ini menyoroti aspek kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi, Ditambah dengan informasi dan data yang didapat peneliti bahwa kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi terjadi penurunan pada tahun 2020 dikarenakan penerapan adaptasi kebiasaan baru (AKB) pada setiap aktivitas-aktivitas kerja di Polres Kota Sukabumi pada saat *pandemic covid-19*. Berikut kinerja pegawai yang di dapat dari data penilaian kinerja pegawai oleh Polres Kota Sukabumi pada tahun 2020 pada masa *pandemic* dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Polres Kota Sukabumi 2020**

PERILAKU KERJA	2020		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8
2. Tingkat kehadiran	10	80	8
3. Komunikasi	10	80	8
4. Melaksanakan Peraturan instansi	10	80	8
<b>HASIL KERJA</b>			
1. Kualitas Kerja	20	70	14
2. Efektivitas dan Efesien Kerja	20	60	12
3. Keterampilan Kerja	20	80	16
<b>JUMLAH</b>	<b>100%</b>		<b>74%</b>

Sumber : Data Kinerja Polres Kota Sukabumi Tahun 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.2 data penilaian kinerja pegawai Polres Kota Sukabumi menunjukkan bahwa kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi mengalami penurunan pada saat menerapkan adaptasi kebiasaan baru (AKB) terhadap aktivitas kerja pegawai di masa *pandemic covid-19* pada tahun 2020 diukur dengan perilaku kerja dan hasil kinerja. Dapat dilihat adanya penurunan kinerja pegawai pada Polres Kota Sukabumi pada tahun 2020 sebesar 74% .

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**  
**Polres Kota Sukabumi**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	< 60	Buruk

Sumber : Polres Kota Sukabumi 2021

Berdasarkan tabel 1.3 yaitu standar nilai kinerja pegawai Polres Kota Sukabumi, Penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi pada saat diberlakukan adaptasi kebiasaan baru di masa *pandemic* tidak cukup sesuai dengan standar peraturan kinerja Polres Kota Sukabumi. Standar penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja pegawai, dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan perilaku kerja. Adapun hasil evaluasi kinerja pegawai Polres Kota Sukabumi pada tahun 2018-2020 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Evaluasi Hasil Kinerja Pegawai Polres Kota Sukabumi**  
**Periode Tahun 2018-2020**

No.	Tahun	Angka	Keterangan
1.	2018	93%	Sangat Baik
2.	2019	82,5%	Baik
3.	2020	74%	Cukup

Sumber : Data Polres Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai hasil evaluasi kinerja pegawai Polres Kota Sukabumi pada periode tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi. Pencapaian kinerja diduga mengalami penurunan saat masa *pandemic covid-19* dengan menerapkan adaptasi kebiasaan baru pada cara kerja yang berada di Polres Kota Sukabumi di tahun 2019 sebesar 82,5% hingga penurunan di tahun 2020 sebesar 74%.



Instansi Kepolisian Polres Kota Sukabumi selalu dituntut meningkatkan kinerja pegawai pada masa adaptasi kebiasaan baru, agar instansi Polres Kota Sukabumi dapat terus berkembang dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai pada masa adaptasi kebiasaan baru. Karena adanya kinerja pegawai yang baik mampu optimalisasikan kemampuan kinerja instansi, untuk mencapai tujuan-tujuan instansi pemerintahan khususnya di Polres Kota Sukabumi. Dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dengan mengikuti peraturan dan arahan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) dan *protocol* kesehatan yang diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintah. Kemajuan suatu instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yaitu kinerja pegawainya, Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi dan mencapai standar kerjanya pada masa adaptasi kebiasaan baru (AKB), karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dan mencapai standar kerja instansi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi pemerintah. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahnya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan instansi pemerintah sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan pada organisasi instansi pemerintah, maka setiap instansi

pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat menerapkan masa adaptasi kebiasaan baru untuk mencapai tujuan yang telah dicapai oleh instansi. Untuk mengetahui kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi pada masa adaptasi kebiasaan baru peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner *pra-survey* kepada 30 responden pada personil polisi yang berada di Polres Kota Sukabumi, pegawai tersebut menunjukkan hasil nilai skor rata-rata jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa dimensi dan indikator-indikator dari kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.5 adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kinerja Pegawai**  
**Personil Polisi Polres Kota Sukabumi**

No.	Dimensi	Indikator	Frekuensi jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kualitas Kerja	kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	2	4	17	5	2	89	2,96
2.	Kualitas Kerja	Tingkat kerja keras	5	5	10	7	3	92	3,06
3.	Kuantitas Kerja	Kesesuaian jumlah output	1	3	18	5	3	84	2,8
4.	Kuantitas Kerja	ketepatan waktu dalam menjalankan tugas	5	6	10	8	1	96	3,2
5.	Pelaksanaan Tugas	Pengalaman bekerja	8	8	10	4	0	90	3
6.	Pelaksanaan Tugas	kemampuan bekerja sama	2	1	16	11	0	94	3,13
7.	Tanggung Jawab	Ketaatan dan patuh terhadap peraturan	10	13	5	1	1	94	4
<b>Skor Rata-rata</b>									<b>3,16</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner *pra-survey* 2021

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai hasil kuesioner *Pra-survey* kinerja pegawai yang peneliti lakukan, yang diberi warna biru merupakan dimensi dan indikator kinerja pegawai yang diduga adanya masalah. Dapat dikatakan bahwa hasil kuesioner kinerja pegawai di Polres Kota Sukabumi mempunyai skor rata-rata 3,16. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi kualitas kerja dengan indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja skor rata-rata terendah 2,96 dan dimensi kuantitas kerja dengan indikator Kesesuaian jumlah output dengan skor rata-rata terendah 2,8. Hasil pada tabel 1.5 dalam artian menunjukan dimana tugas yang diberikan pimpinan tidak selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dimensi kualitas kerja yaitu masih adanya pegawai personil polisi yang belum mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan instansi, sehingga akan mengurangi kualitas kinerja instansi polri. Dimensi kedua yaitu kuantitas kerja masih adanya pegawai polisi di Polres Kota Sukabumi belum dapat menyelesaikan tugas pekerjaan lebih dari yang sudah ditargetkan oleh instansi, hal ini akan mengakibatkan banyak terhambatnya kinerja dan tujuan instansi. Kualitas dan kuantitas kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap tercapainya standar kinerja dan tercapainya tujuan instansi Polres Kota Sukabumi.

Menurut hasil wawancara dengan pegawai personil polisi mereka merasa kurang optimal dalam bekerja pada masa adaptasi kebiasaan baru dikarenakan harus membatasi aktivitas pada Polres Kota Sukabumi, sehingga kurang optimal dengan standar dan kualitas kerja yang di instruksikan dari pimpina, kinerja personil polisi Polres Kota Sukabumi diindikasikan masih kurang dan rendahnya kinerja pegawai pada masa adaptasi kebiasaan baru, hal ini diperkuat berdasarkan

hasil *pra-survey* yang dilaksanakan oleh penulis, Dengan pengukuran menggunakan 8 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui faktor-faktor permasalahan yang ada dan apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai personil polisi di Polres Kota Sukabumi.

Berdasarkan penelitian oleh Luluk dan Setyaningsih (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri sendiri maupun berasal dari lingkungan perusahaan tempat pegawai bekerja yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, *stress* kerja, pengawasan, *reward* dan *punishment*, Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai polisi Polres Kota Sukabumi. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan terhadap 30 responden yaitu pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi, sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Personil Polisi Pada Polres Kota Sukabumi**

No.	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1.	Budaya Organisasi	25	52	57	50	26	2,99
2.	Disiplin Kerja	60	37	46	5	2	3,98
3.	Lingkungan Kerja	19	20	55	37	19	2,88
4.	Motivasi	115	18	16	1	0	4,64
5.	Pengawasan	67	60	20	3	0	4,27
6.	Reward	75	44	23	5	3	4,09
7.	Punishment	35	70	37	7	1	3,87
8.	Stres Kerja	8	11	44	32	53	3,69

Sumber : Pengolahan data Kuesioner *Pra-survey* 2021

Berdasarkan tabel 1.6 rekapitulasi yang telah peneliti lakukan kepada 30 responden yaitu pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi, yang diberi warna biru merupakan variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai personil polisi. Dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai Polres Kota Sukabumi mengenai 8 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Polres Kota Sukabumi dimana menghasilkan 2 variabel dengan nilai skor rata-rata terendah dari sebagian variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu variabel Budaya Organisasi dengan rata-rata skor 2,99 dan variabel Lingkungan Kerja dengan rata-rata skor 2,88. Berdasarkan hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi menurun yang diakibatkan oleh faktor Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada masa *pandemic covid-19* pada saat menerapkan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) di Polres Kota Sukabumi.

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya organisasi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai, Karena dengan adanya Budaya organisasi nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, dan citra yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau

target yang ditetapkan oleh organisasi. Budaya Organisasi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Faktor budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Edison (2016:20) budaya organisasi merupakan bentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kinerja pegawai, budaya organisasi akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja pegawai dan organisasi. Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi terkait dimensi yang bermasalah yaitu orientasi kepada hasil (*Outcome Orientation*) mengatakan bahwa pada masa adaptasi kebiasaan baru (AKB) dan penerapan *protocol* kesehatan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi, dan permasalahan pada dimensi berorientasi kepada manusia (*People Orientation*) kurangnya kesadaran individu pegawai terhadap penerapan *protocol* kesehatan 6M (Memakai masker, Mencuci tangan, Menjaga jarak, Menjauhi kerumunan, Mengurangi mobilitas dan menghindari makan bersama), Masih banyaknya pegawai yang belum bisa berorientasi pada *protocol* kesehatan dan juga belum mematuhi aturan adaptasi kebiasaan baru pada saat berada di ruangan kantor, tidak memakai masker pada saat berada dikantor dan tidak menjaga jarak Diketahui bahwa permasalahan mengenai budaya organisasi pada masa adaptasi kebiasaan baru adalah kurangnya kesadaran setiap individu anggota polisi untuk mengikuti, mentaati budaya organisasi yang baru dengan aturan-aturan adaptasi kebiasaan baru pada saat melakukan aktivitas kerja dikantor Polres Kota Sukabumi yang akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Selain variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi ada juga variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara kepada personil polisi saat *pra-survey* yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja di Polres Kota Sukabumi sudah menerapkan adaptasi kebiasaan baru yaitu *protocol* kesehatan. Adanya permasalahan lingkungan kerja pada personil polisi Polres Kota Sukabumi personil polisi mengatkan yaitu kurang nyaman pada penerangan lampu dan pencahayaan matahari di ruangan kerja, temperatur dan fasilitas gedung yang kurang nyaman serta sirkulasi udara yang kurang baik pada lingkungan kerja Polres Kota Sukabumi, karena dengan memiliki ventilasi sirkulasi udara yang baik maka akan mengurangi risiko penularan *virus covid-19* pada ruangan kantor yang tertutup dan juga temperatur yang kurang nyaman yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai personil polisi, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang akan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kinerja pegawai juga tinggi. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ardana (2016:208) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan

dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja yang membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan pegawai didalam sebuah organisasi.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia, Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai serta fasilitas pada lingkungan kerja untuk sumber daya manusianya. Dengan meningkatnya kualitas, kuantitas kerja dan fasilitas lingkungan kerja yang baik bagi sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Serta budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal. Hal ini diperkuat oleh Muhammad Agung Baqiuni (2016) mengemukakan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman tentu akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang berada di suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan-tujuan dan visi, misi organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dari fenomena terjadi yang telah diuraikan diatas dan setiap keadaan yang terjadi pada Instansi Polres Kota Sukabumi maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA ADAPTASI KEBIASAAN BARU (AKB) TERHADAP KINERJA PERSONIL POLISI PADA POLRES KOTA SUKABUMI”**.



## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan-permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses yang dilakukan untuk dapat menentukan rumusan masalah, berikut identifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan sebelumnya :

1. Menurunnya pencapaian standar kinerja pada instansi Kepolisian Polres Kota Sukabumi, karena diberlakukan adaptasi kebiasaan baru di masa *pandemic Covid-19*.
2. *Pandemic covid-19* mengubah cara kinerja pegawai di instansi Kepolisian Polres Kota Sukabumi.
3. Menerapkan adaptasi kebiasaan baru terhadap aktivitas kerja di Polres Kota Sukabumi pada masa *pandemic covid-19*.
4. Adanya perubahan peraturan kerja pada masa adaptasi kebiasaan baru.
5. Berubahnya aktivitas kerja dalam melakukan pekerjaan.
6. Beberapa unit-unit kerja Polres Kota Sukabumi belum maksimal dalam bekerja pada pelayanan masyarakat pada saat adaptasi kebiasaan baru.
7. Masih banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

8. Pegawai kurang cermat dan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat adaptasi kebiasaan baru.
9. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan adaptasi kebiasaan baru di dalam organisasi.
10. Masih banyak individu belum bisa berorientasi terhadap peraturan adaptasi kebiasaan baru (AKB) sehingga menyebabkan kepribadian pegawai yang mengabaikan *protocol* kesehatan pada masa adaptasi kebiasaan baru.
11. Kurangnya penerangan lampu dan pencahayaan matahari di ruang kerja.
12. Lingkungan kerja masih kurang baiknya sirkulasi udara dan *temperature*.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikaji sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) di Polres Kota Sukabumi.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) di Polres Kota Sukabumi.
3. Bagaimana kinerja pegawai personil kepolisian Polres Kota Sukabumi pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB).
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) terhadap kinerja personil polisi Polres Kota Sukabumi secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti, Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada Polres Kota Sukabumi pada saat Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB).
2. Lingkungan kerja pada Polres Kota Sukabumi pada saat Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB).
3. Kinerja pegawai personil Polisi Polres Kota Sukabumi pada saat Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB).
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) terhadap kinerja pegawai personil Polres Kota Sukabumi secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi dapat digunakan bagi mereka yang membacanya, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini agar menjadi acuan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengembangan Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan literatur bagi pembaca.
2. Melakukan Penelitian ini berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca serta menambah ilmu yang didapat selama melakukan perkuliahan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari perkuliahan dengan dunia kerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi instansi terhadap permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja pada masa adaptasi kebiasaan baru terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah wawasan, sarana informasi dan dijadikan referensi akademik tambahan dan bahan perbandingan.

## **BAB II**

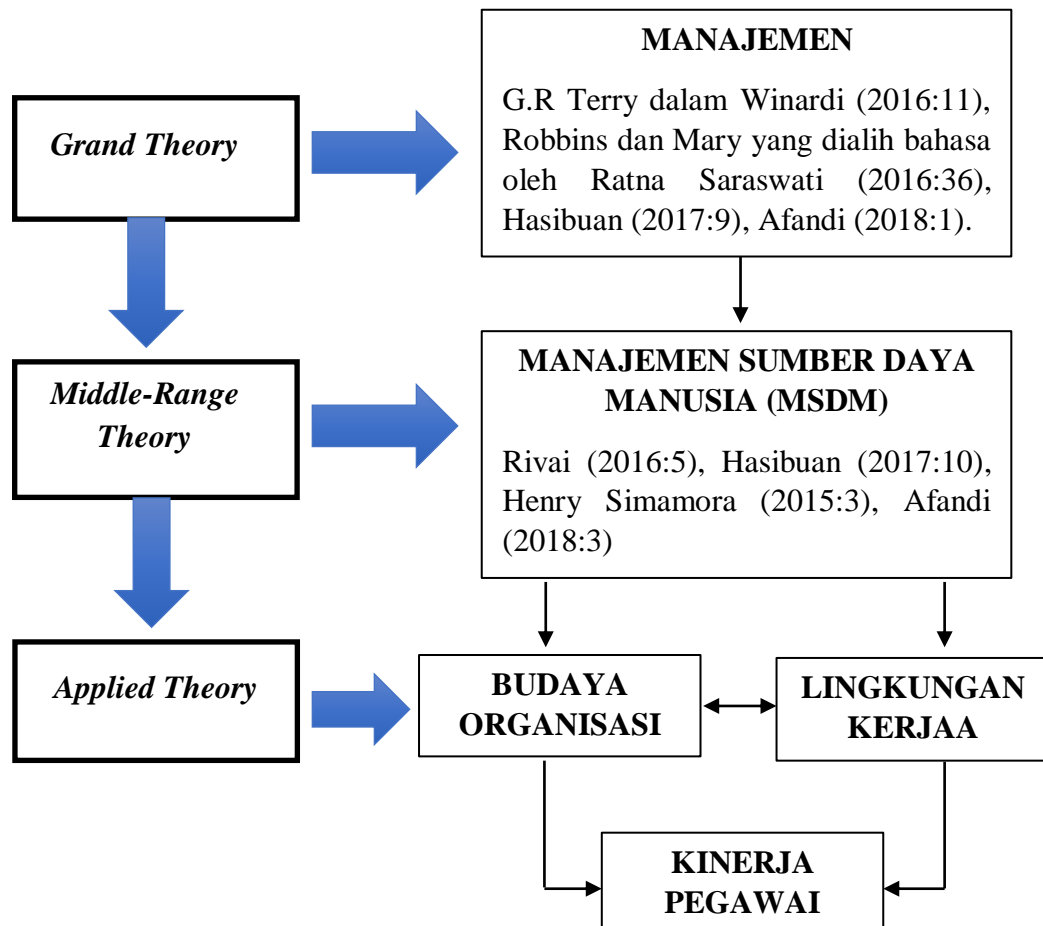
### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi didalam bab ini. Disesuaikan dengan faktor yang dianggap bermasalah dalam penulisan ini yaitu budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penulisan ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

##### **2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan**

Peneliti menggunakan berbagai sumber-sumber dari berbagai literatur seperti dari buku, jurnal sebelumnya, dan penelitian sebelumnya untuk memahami landasan teori *grand theory*, *middle-range theory*, dan *applied theory*. Selain landasan teori, evaluasi hasil penelitian sebelumnya berasal dari jurnal pendukung yang dijadikan sebagai referensi peneliti. Judul yang diusulkan pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada halaman selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka landasan teori dalam penelitian ini dalam bentuk gambar agar lebih mudah untuk dipahami sebagai berikut :



Sumber : Data diolah Peneliti 2021

**Gambar 2.1**  
**Landasan Teori Yang Digunakan**

Pada gambar 2.1 yang penulis sudah tulis bahwa dalam penelitian ini menggunakan tiga landasan teori yaitu terdiri dari *grand theory*, *middle-range theory* dan *applied theory*. *Grand theory* atau sebagai teori utama yang digunakan oleh peneliti yaitu mengenai teori Manajemen, lalu untuk *middle-range theory* atau teori pada level menengah yang digunakan dalam penelitian adalah mencakup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sedangkan untuk *applied theory* atau teori yang siap diaplikasikan peneliti menggunakan teori mengenai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

## **2.1.2 Manajemen**

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), dan Mengendalikan (*Controlling*) pada suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan untuk menentukan dan juga untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Dikarenakan manajemen merupakan alat untuk mengatur unsur-unsur yang ada di organisasi.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Diatur melalui proses, dan diatur sesuai urutan fungsi manajemen. Di dalamnya terdapat beberapa tahapan yaitu perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengarahan (*Directing*) dan juga pengawasan (*Controlling*). Manajemen juga melibatkan sekelompok orang atau organisasi yang akan bekerja sama dengan tujuan yang sama. Manajemen sangatlah penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, Pada suatu proses untuk mencapai suatu tujuan seorang manajer dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Karena jika perusahaan tidak memiliki manajemen yang baik maka perusahaan tersebut akan kehilangan arah dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Berikut merupakan pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya ada pendapat dari G.R Terry dalam Winardi (2016:11) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengawasan (*Controlling*) dan mobilisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan pendapat Menurut Robbins dan Mary yang dialih bahasa oleh Ratna Saraswati yang mendefinisikan bahwa (2016:36) “Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.” Dan sama halnya dengan pendapat Menurut Hasibuan (2017:9) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berbeda halnya menurut Afandi (2018:1) Mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Bedasarkan definisi dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah perpaduan antara ilmu dan seni yang terdiri atas beberapa fungsi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia, Di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan juga pengawasan.



### 2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya. Masing-masing fungsi manajemen tidak berdiri sendiri, melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi serta bergerak ke arah yang sudah direncanakan dan merupakan bagian penting bagi perusahaan. Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2016) menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen diantaranya Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating*), dan Pengawasan (*Controlling*). Fungsi yang dijelaskan oleh Menurut G.R Terry dalam Hasibuan memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum. Sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya masing-masing individu dalam pekerjaan yang sudah direncanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

### 3. Penggerakan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi menurut ahli dari pernyataan tersebut maka peneliti dapat dipahami bahwa fungsi dari manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, dengan dikoordinasikan dengan sumber daya yang ada dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercapainya sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.3 Unsur-unsur Manajemen**

Adapun unsur-unsur manajemen yang sangat penting untuk manusia untuk mencapai tujuannya, Menurut para ahli manajemen yang dirumuskan oleh Aminullah (2016) dengan istilah *The Six M* (*Man, Money, Material, Machines, Method* dan *Market*) adalah sebagai berikut:

### 1. *Man* (Manusia, tenaga kerja)

Titik pusat manajemen adalah manusia yang berhak sebagai pelaksana, karena tidak ada manajemen tanpa manusia. Dengan demikian faktor manusia merupakan unsur yang paling penting dan menentukan dalam setiap bentuk kegiatan manajemen. Manusia yang menentukan tujuan, yang menggunakan dan melaksanakan proses kegiatan manajemen. Jadi, manusia yang merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengawasi setiap kerja sama yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi.

### 2. *Money* (Uang atau Pembiayaan)

Unsur lain yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan manajemen adalah uang. Pengaruh uang sangat besar, karena uang dibutuhkan oleh setiap manusia, di samping sebagai alat tukar, uang juga berfungsi sebagai alat pengukur nilai-nilai besar atau kecilnya suatu kegiatan usaha. Suatu perencanaan yang di programkan bila tanpa ada unsur pendukung yang akan membiayai dari kegiatan tersebut maka akan sia-sia.

### 3. *Material* (Bahan-bahan atau Perlengkapan)

Sebagai perlengkapan dari suatu yang dibutuhkan oleh manusia, maka adanya bahan-bahan yang dapat diolah merupakan tindak lanjut dari sebuah proses manajemen. Tanpa adanya *material* (bahan-bahan), manusia tidak dapat berbuat banyak dan tidak bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, tanpa adanya material (bahan-bahan) yang akan diproses, tidak mungkin ada wujud dari hasil yang diproses.

#### 4. *Machines* (Mesin)

Adapun alat pelengkap guna memudahkan suatu proses manajemen yang digunakan. Selain itu, suatu kegiatan dapat dikatakan cepat dan mudah bila disertai adanya alat yang canggih sebagai pelengkap, lebih dari itu. Di zaman yang lebih menonjol sisi-sisi kemutakhiran ditenggarai adanya sebuah mesin-mesin yang dianggap canggih sehingga proses dapat lancar dan hasil yang diperoleh dapat efektif dan efisien, seperti halnya komputer, dan lainnya yang mendukung.

#### 5. *Method* (Metode, Cara, Sistem Kerja)

Cara melaksanakan suatu pekerjaan guna pencapaian tujuan yang tertentu, maka penggunaan metode-metode, cara dan sistem kerja tertentu pula yang akan menggiringnya proses manajemen. Metode, cara dan sistem kerja berguna untuk pencapaian sesuatu juga sebagai sarana kelancaran dalam merampungkan tugas suatu proses manajemen.

#### 6. *Market* (Pasar)

Sebagai hasil dari produktivitas pada perusahaan maka akan berakhir juga lingkup yang lebih luas, yaitu *Market* (pasar). Karena, tanpa kita sadari tujuan proses produksi barang-barang disuatu perusahaan dalam produktivitas bertujuan untuk memuaskan konsumen terhadap barang-barang yang perusahaan produksi dan hasilkan. Peran *Market* (pasar) sangat penting bagi perusahaan, yakni sebagai tempat untuk memasarkan hasil produksi (barang-barang) yang sudah dihasilkan dari suatu kegiatan-kegiatan usaha yang dilakukan oleh suatu perusahaan.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting bagi keberhasilan suatu pencapaian tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi atau perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang dan untuk menerapkan manajemen berdasarkan fungsinya Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan kekayaan (*asset*) bagi organisasi atau perusahaan yang harus di daya gunakan secara optimal sehingga diperlukannya suatu manajemen untuk mengatur sumber daya manusia sedemikian rupa guna mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau suatu perusahaan.

Berikut definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli yaitu Menurut Rivai (2016:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni dan merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas *interdependen* (saling berhubungan satu sama lain)”. Sama halnya dengan

pendapat Hasibuan (2017:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.”

Beda halnya menurut Henry Simamora (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sama halnya Menurut Afandi (2018:3). menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.”

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran orang atau pegawai pada organisasi atau perusahaan, mengembangkan potensi sumber daya manusia dan organisasinya, dan untuk melakukan serangkaian proses-proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

### **2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi manajemen merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017: 21) menyebut bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan akan dilakukan oleh seorang pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan-arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan ini untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di dalam organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.



#### 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

#### 10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik - baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang secara efektif dan efisien.

### 2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut Herman (2018:11) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti menjelaskan bahwa “Tujuan Organisasi ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.”

Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada didalam organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

2. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan dalam masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak yang negatif terhadap organisasi.

### 3. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

#### **2.1.4 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan, tradisi dan secara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma-norma. merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihny dimasa lalu. dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lainnya, Adanya budaya organisasi akan menciptakan cerminan tentang organisasi tersebut. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi para pendirinya

#### 2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku pada suatu organisasi dan dapat dipatuhi oleh semua anggota-anggota organisasi yang dapat membedakan organisasinya tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pengertian budaya yang berbeda-beda, maka setiap organisasi memiliki cara yang berbeda untuk mengimplementasikan arti budaya organisasi tersebut. Berikut merupakan pengertian atau definisi budaya organisasi dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Robbins & Judge yang di terjemahkan oleh Ratna Saraswati (2015:16) mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas.”

Berbeda halnya Menurut Wardiah (2016:196), mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan di dalam organisasi.”

Sama halnya dengan pendapat Menurut Edison (2016:119) mengatakan bahwa :

“Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”

Adapun Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) mengatakan “bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi dan berlaku untuk semua anggota organisasi di mana nilai dan norma tersebut dijadikan sebagai pedoman bersama. Seseorang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya dengan didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman bertindak.

#### **2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan bukan hanya sekedar slogan saja namun budaya organisasi memiliki fungsi dan manfaat bagi pegawai serta bagi organisasi atau instansi. Tujuan suatu instansi pemerintahan menerapkan budaya organisasi yaitu agar instansi tersebut memiliki budaya organisasi yang kuat dan dapat dilaksanakan oleh semua pegawai sehingga dapat menjadi sebuah landasan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Zuki (2016:36) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Memberikan identitas organisasi pada pegawai dengan cara memberi penghargaan untuk mendorong inovasi pegawai yang ada dalam organisasi.

2. Memudahkan komitmen kolektif dan menanamkan rasa bangga pada diri pegawai.
3. Mempromosikan stabilitas *system social*, stabilitas *system social* ini dapat mencerminkan lingkungan yang positif dan nyaman bagi pegawai.

Berdasarkan yang penulis tulis, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu alat manajemen dan sebuah konsep kunci untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan visi, misi organisasi dan juga sebagai standar perilaku dan pedoman pegawai yang berada didalam organisasi untuk bertindak dan berperilaku dan sebagai ciri yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

#### **2.1.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Keberadaan nilai yang diwujudkan pada falsafah suatu organisasi harus disesuaikan antara organisasi dengan personal yang ada didalamnya dan harus di komunikasikan secara *internal* sehingga organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

Menurut Luthans dalam Sembiring (2016:125) mengemukakan karakteristik budaya organisasi yaitu meliputi sebagai berikut:

1. Aturan-aturan perilaku

Aturan-aturan perilaku yaitu, bahasa, *termonologi* dan ritual yang bisa dipergunakan oleh anggota organisasi.

2. Norma

Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu. Lebih jauh masyarakat yang kita kenal dengan adanya norma agama, norma sosial, norma adat dll.

3. Nilai-nilai dominan

Nilai-nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya produktivitas dan efisiensi serta disiplin kerja.

4. Filosofi

Filosofi adalah kebijakan yang dipercayai organisasi tentang hal-hal yang disukai pegawai dan pelanggannya seperti “kepuasan anda adalah harapan kami, konsumen adalah raja”

5. Peraturan-peraturan

Peraturan adalah aturan-aturan yang tegas dari organisasi. Misalnya pegawai baru harus mempelajari peraturan-peraturan yang ada agar keberadaannya dapat diterima diorganisasi.

6. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pihak luar organisasi

#### 2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Menurut Robbins, & Judge, dalam Susi (2020:354), ada 7 dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan ketelitian perhatian kepada hal rinci.

2. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)

Berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut, Untuk meningkatkan hasil kerja dan penggunaan sumber daya yang optimal.

3. Berorientasi tim (*Team Orientation*)

Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja dalam organisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu. Kekompakan dan intensitas komunikasi tim.

4. Sikap agresif (*Aggressivites*)

Sikap agresif adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu kecekatan dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.



#### 5. Stabilitas (*Stability*)

Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan. Komitmen pada tugas dan kesetiaan pada nilai yang ada.

#### 6. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*)

Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai.

#### 7. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)

Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi. Peluang pegawai untuk berkembang dan peluang pegawai mengikuti pelatihan.

### **2.1.5 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, bebas dari segala ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja.

### 2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja Menurut Danang (2015:25), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan termasuk didalamnya fasilitas-fasilitas lingkungan fisik maupun non fisik, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sama halnya dengan pendapat Menurut Sedarmayanti (2017:26), “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi”.

Berbeda halnya pendapat Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, *metode* kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan uraian menurut para ahli yang sudah penulis tulis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja, Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

#### **2.1.5.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Siagian (2016:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan pendapat menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat berjuangnya akan tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

### 2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:27-28) hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

#### 2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja yang bersih dapat mempengaruhi dan meningkatkan seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya apabila di lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

#### 3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

#### 4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya *ventilasi* untuk pertukaran udara didalam kantor.

#### 5. Jaminan Terhadap Keamanan.

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan dan rasa aman kepada pegawai dalam bekerja.

#### 6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising, kebisingan akan mengganggu kinerja pegawai.

#### 7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

### **2.1.5.4 Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Berikut jenis-jenis lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, alat tulis, komputer, perkakas dan lain sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya *temperature*, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja Non-fisik merupakan semua keadaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan atau organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, dan tingkat bawahan pada lingkungan kerjanya maupun yang memiliki status jabatan yang sama atau berbeda di perusahaan atau organisasi tersebut. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri pada lingkungan kerja disuatu perusahaan atau organisasi. Kondisi-kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi faktor-faktor sebagai berikut:
- a. Faktor lingkungan sosial
- Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan pegawai dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang pada perusahaan atau organisasi semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan atau organisasi.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada didalam perusahaan atau organisasi merupakan hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan perusahaan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dilingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Berdasarkan menurut pendapat ahli yang penulis tulis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau secara efektivitas dan efisien dalam kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non-fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan kerja antara rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan organisasi atau organisasi.

### 2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adapun indikator-indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik :
  - a) Penerangan cahaya
  - b) Temperatur
  - c) Kelembapan
  - d) Sirkulasi Udara
  - e) Kebisingan
  - f) Getaran Mekanis
  - g) Bau-bauan
  - h) Tata warna
  - i) Dekorasi tata letak
  - j) Musik
  - k) Keamanan
- 2) Lingkungan Kerja *Non-fisik* :
  - a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b) Hubungan kerja antara rekan kerja.

Berdasarkan beberapa dimensi dan juga indikator-indikator lingkungan kerja diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik jika lingkungan kantor baik, bersih, menyenangkan berada keadaan aman, nyaman, jauh dari suara kebising, sirkulasi udara yang baik, temperature



ruangan yang baik dan mempunyai hubungan baik antara pegawai atau pegawai dengan atasan yang akan memberikan tingkat kinerja yang optimal pada setiap pegawai yang berada di perusahaan atau organisasi tersebut. lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

### **2.1.6 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi, baik instansi pemerintah maupun perusahaan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang-orang yang berperan aktif sebagai pelaku.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian kinerja pegawai Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sama halnya dengan pendapat menurut Casio dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:481) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai secara hasil kualitas dan kuantitas atas tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepadanya.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) menyatakan :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara *illegal*, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Adapun pendapat menurut Prasadja (2018) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian definisi kinerja pegawai menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau seseorang dengan peran atau tugas yang diberikan kepada individu tersebut dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan visi dan misi untuk mewujudkan target sasaran yang diinginkan secara *illegal* dan tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan juga etika yang berada didalam suatu perusahaan atau organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan individu dan tujuan perusahaan atau organisasi.

### **2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja membaik atau bukan memburuk atau faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai faktor-faktor ini pula menurun. Mempengaruhi penilaian manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap setiap individu yang ada pada organisasi atau perusahaan, Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut Robert dalam Lijan (2018:498) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dasarnya faktor-faktor kinerja pegawai dibagi menjadi dua, Hal-hal mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh perusahaan atau organisasi yaitu sebagai berikut:

#### **1. Individu (pegawai)**

- a. Banyak di antara pegawai yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kinerja, sehingga tidak lagi memperhatikan manajemen kinerja pada mereka.
- b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
- c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerja.
- d. Para pegawai sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandang sebagai sesuatu yang berguna bagi individu mereka.

#### **2. Perusahaan**

- a. Formulir dan prosedur pada perusahaan atau organisasi yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tak ada tujuannya.
- b. Tidak punya waktu bagi perusahaan atau organisasi.

### 2.1.6.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada pegawai, selain itu tujuan dari kinerja pegawai juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya, Tidak hanya bertujuan itu saja kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh organisasi untuk mencapai target yang lebih tinggi. Tujuan-tujuan kinerja kerja pegawai menurut Lijan (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi *supervisor*.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

Pada uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja pegawai yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang setiap individu atau perusahaan sehingga dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi.

#### **2.1.6.4 Jenis-jenis Kinerja Pegawai**

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar kinerja yang berbeda-beda tentang pencapaian hasil kinerja pegawainya. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat ahli yang sudah penulis tuliskan dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu pegawai terdiri dari beberapa jenis kinerja yaitu kinerja individu yang dihasilkan oleh seseorang pegawai yang memiliki tujuan untuk mencapai visi dan misi masing-masing bagi organisasi atau perusahaan agar dapat tercapai, dan kinerja organisasi sebagai kinerja organisasi atau perusahaan secara menyeluruh.

#### **2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori Menurut Mangkunegara (2017:75) dimensi dan indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

##### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator-indikator dari kualitas yaitu : Kerapihan hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing dan seberapa banyak tingkat kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Adapun indikator-indikator dari kuantitas yaitu : Kesesuaian jumlah *output* yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja

## 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan pada tugas yang sudah diberikan. Adapun indikator-indikator dari Pelaksanaan tugas yaitu : pengalaman bekerja, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

## 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan perusahaan atau organisasi. Adapun indikator-indikator dari Tanggung Jawab yaitu : Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas

Berdasarkan beberapa dimensi dan indikator-indikator yang sudah penulis tulis, Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dimensi pada kinerja ada 5 dimensi yang dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan juga tanggung jawab pegawai untuk melakukan tugas yang sudah diberikan yang akan meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang sudah ditetapkan dan adapun indikator-indikator kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan kinerja pegawai yang berada di suatu organisasi atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan kinerja pegawai pada organisasi atau perusahaan yang terjadi dari waktu ke waktu.

### **2.1.7 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis dan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikutnya ini adalah tabel 2.1 perbandingan penelitian terdahulu tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai untuk mendukung penelitian penulis, Penelitian terdahulu ini digunakan peneliti sebagai bahan acuan untuk penelitian yang dilakukan apakah hasilnya sama atau tidak dengan peneliti lain yang telah melakukan penelitian lebih dulu, sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	<p>Guntur Aryo Tejo</p> <p>Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Bid.Humas Polda Riau</p> <p>(E-Jurnal Unri Vol.VII No.3 2015)</p>	<p>Meneliti tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Personil Polisi</p>	<p>Penelitian dilakukan pada Bid. Humas Polda Riau</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau</p>
2.	<p>Erianjoni</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, and Work Environment on Employee Perfotmance in Class IIB Bangko Correctional Institutions</i></p> <p>(Public Administrarion Scientific Journal Vol.10 No.2 2020)</p>	<p><i>Reseacrching organizational culture and work environment on employee performance</i></p>	<p><i>Reseach location in Bangko Class IIB Correctional Institution</i></p>	<p><i>Based on the results of hypothesis testing to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Bangko Class II Correctional Institution, there is a positive and significant influence</i></p>
3	<p>Marganda Aritonang Arrazi Hasan Jan</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Manado</p> <p>(Jurnal Riset Bisnis dan manajemen Vol.4 No.6 2018)</p>	<p>Meneliti tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi</p>	<p>Penelitian dilakukan pada Polisi Lalu Lintas Polresta Manado</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Manado</p>
4.	<p>Suhirno</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian</p>	<p>Meneliti tentang budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja anggota polisi</p>	<p>Penelitian dilakukan pada Anggota Polri di Kepolisian Resort Kendari</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial</p>



Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Resort Kendari  (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi Vol.4 No.2 2020)			dan simultan terhadap kinerja Kepolisian Resort Kendari
5.	Putri Pratiwi  Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional meningkatkan kinerja Polisi  (Jurnal Manajerial Aset Vol.14 No.1 2019)	Meneliti tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Menggunakan variabel Pemberdayaan terhadap kinerja	Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meingkatkan kinerja Polisi
6.	Wadani Sigit  Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Polres Depok  (Jurnal Ubl Vol.2 No.3 Maret 2018)	Meneliti tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas	Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Terdapat besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat
7..	Muhammad Hanafi, Zaitul Akman  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Personil Polisi Ditsabhara POLDA KEPRI  (Jurnal JIAGANIS, Vol.2 No.1 2017)	Meneliti tentang budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja personil kepolisian sebagai variabel terikat	Tidak meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Personil Polisi Ditsabhara POLDA KEPRI
8.	Omer M, Othman  <i>The Influence Of Organizational Culture on Police in Libya</i>  (JournalManagement Vol.2 No.5 2015)	<i>Researching organizational culture on the performance of police employees libya</i>	<i>Reseach location in Police Libya</i>	<i>There is a significant and positive influence of organizational culture on police performance</i>

Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
9.	Ahmad Sani  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota kepolisian Resort Malang  (Jurnal Ulul Albab Vol.5 No.2 Desember 2018)	Meneliti tentang budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian resort malang.
10.	Siti Mei Suwarni  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Polisi Resort Tasikmalaya  (Jurnal Administrasi Bisnis Vol.31 No.1 Febuari 2016)	Meneliti tentang budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Polisi Resort Tasikmalaya
11.	Purnomo  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Lampung  (Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik Desember Vol.2 No.1 2016)	Meneliti tentang budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan dan parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
12.	Novita Shindy Pratiwi Br Malau  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi pada anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo)  (Jurnal FEB Universitas Brawijaya Vol.23 No.4 Agustus 2016)	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai pada anggota keopilisian	Tidak meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan bersifat positif terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo

Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
13.	Susan Were Barasa  <i>Influence of Work Environment on Performance in the Public Security Sector with a Focus on Police in Nairobi Kenya</i>  ( <i>International Journal of Sustainable Development Vol.10 No.11 2017</i> )	<i>Researcrhing work environment on employee performance Police in Nairobi Kenya</i>	<i>Reseach location in Police Nairobi Kenya</i>	<i>There is a positive and partially significant effect on the work environment on police performance in Nairobi Kenya</i>
14.	Indra Syahputra Yasri Hasim  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat  (Jurnal Riset Manajemen binsis dan Publik Vol.3 No.3 2016)	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap lingkungan kerja pada kinerja Personil Polisi Di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat
15.	Yuliharsi Eri Hazelindo Haze  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Anggota Polisi Dilingkungan Polres Bukit Tinggi  (Jurnal Ekonomi Vol.23 No,1 2020)	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
16.	Omar Hendro Mei Prianto  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin  (Manajemen	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan juga kinerja pegawai variabel terikat	Tidak meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas	Terdapat benar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin

Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Profesional Vol.1 No.1 Januari 2020)			
17.	Ni Luh Putu Surya Astitiani  Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anggota kepolisian  (E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 11, 2020)	Meneliti tentang lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh positif dan signifikan langsung pada keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
18.	Dyah Ayu Putriani  Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Tingkat Bintara Pada Kepolisian Resost Ogan Komering Ulu Di Batu Raja  (Jurnal Manajemen Vol.2 No.1 Januari 2016)	Meneliti tentang budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Anggota Polri Tingkat Bintara Pada Kepolisian Resost Ogan Komering Ulu Di Batu Raja
19.	Ni Putu Pratiwi Irmayanthi, Ida Bagus Ketut Surya  Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Quality Of Work Life</i> dan Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai  (Jurnal Manajemen Vol.9 No.4 Januari 2020)	Meneliti tentang budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat	Tidak meneliti lingkungan kerja sebagai variabel bebas	Terdapat pengaruh budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
20.	Hardiyono, Bagus Pramaja Agung Tryadi  <i>The Effect Of Work</i>	Meneliti tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Meneliti tentang kepuasan kerja	Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi

Tabel 2.1 (lanjutan)

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<p><i>Environment And Culture On Employees Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At State Electricity Company (Pln) Of South Makassar Area</i></p> <p><i>Advances in Economics, Busniess and Management Research, Vol 40 2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017)</i></p>			kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai dan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu 2021

Berdasarkan tabel 2.1 yang sudah penuli tuliskan, menjelaskan bahwa penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh 20 peneliti terdahulu menandakan adanya hubungan antara variabel budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang memang memiliki pengaruh positif dan signifikan, Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan juga waktu penelitian.

Pada sub bab berikutnya peneliti akan memaparkan kerangka pemikiran peneliti yang dibantu oleh teori-teori yang ada di jurnal untuk menjelaskan hubungan antar variabel sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang dilakukan, namun dengan objek yang berbeda, yaitu pada Polres Kota Sukabumi.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Pada sub bab ini menjelaskan hubungan yang terjadi dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya, Menurut Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berpikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”. Kerangka berpikir menjelaskan suatu hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukung untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Begitu sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka kinerjanya kurang maksimal sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik merupakan faktor untuk tercapainya kinerja yang baik dan juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi. Karena akan mencapai sebuah tujuan, visi dan misi perusahaan atau organisasi. Pada uraian selanjutnya peneliti akan memaparkan mengenai hubungan antar variabel berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Model hubungan dependen yaitu kinerja pegawai dan juga idenpenden yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

### **2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai**

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas lagi untuk kepentingan perorangan. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya Perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini selaras oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Omer M, Othman (2015) adanya pengaruh signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kepolisian di Libya, dan didukung oleh penelitian Muhammad Hanafi, Zaitul Akman dan Riza Efendi (2017) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Sani (2018) dalam jurnalnya, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort Malang. Sedangkan sama halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016) dalam jurnalnya Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai di kepolisian daerah Lampung.

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan secara tegas, bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, paling tidak budaya organisasi yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk meminimalkan untuk bisa beradaptasi dengan situasi yang tak terduga, dan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang di mana dapat mempengaruhi dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai dalam sebuah suatu organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh suatu organisasi yang mana akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang diperkuat



oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu dari Novita Shindy Pratiwi Br Malau (2016) menghasilkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan bersifat positif terhadap kinerja anggota Reskrim Polres Tanah Karo, Selaras dengan penelitian dari Susan Were Barasa (2017) yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Nairobi Kenya.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Indra Syahputra dan Yasri Hasim (2016) dalam jurnalnya, Berdasarkan hasil penelitiannya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja personil polisi di kantor kepolisian resort Pasaman Barat. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Yuliasri Eri dan Hazelindo Haze (2020) kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi di lingkungan Polres Bukit Tinggi.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan organisasi akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi bagi pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena adanya lingkungan kerja fisik yang baik juga memadai untuk mempermudah kerja pegawai dan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi pegawai dalam bekerja.

### **2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

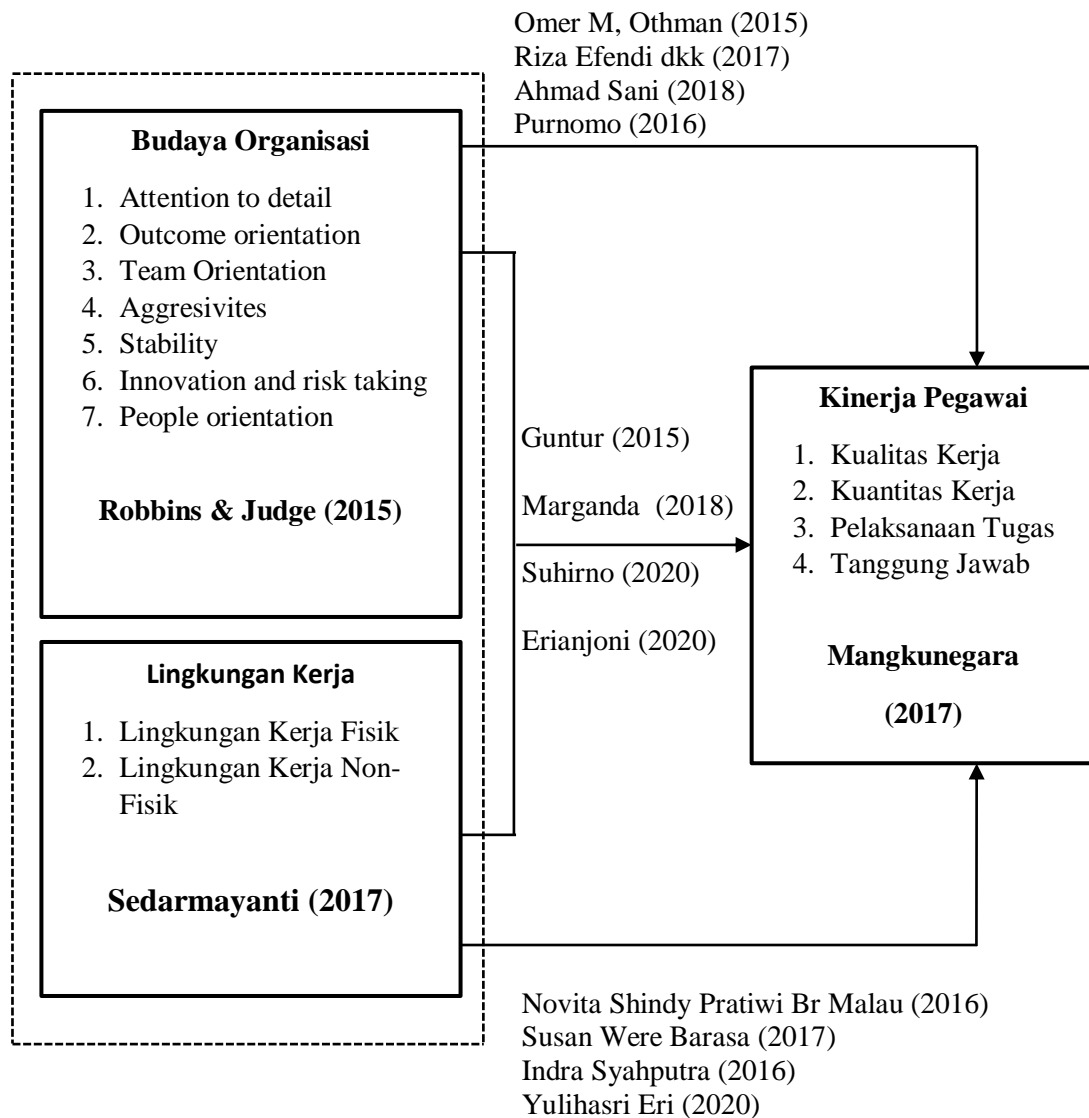
Pada setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi, adanya pengaruh oleh beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi yang memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai didalam organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja. Selain dari budaya organisasi yang berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan ada faktor lain yaitu Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang dihasilkan. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

Pernyataan tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya oleh penelitian yang dilakukan oleh Guntur Aryo Tejo (2015) dalam jurnalnya Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau, sama halnya dari penelitian oleh Erianjoni (2020) berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di lembaga

permasalahan kelas II Bangko terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Deni dan Marganda Aritonong dkk (2018) dalam jurnalnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Polisi lalu lintas Polresta Manado Dan selaras dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Suhirno (2020) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja kepolisian resort Kendari.

Berdasarkan hasil uraian penelitian terdahulu yang ada dikerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan sebuah pandangan bersama yang dianut oleh anggota sebuah organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memiliki hubungan dalam pembentukan serta dalam meningkatkan kinerja pegawai disebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan itu baik melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran dari uraian diatas, hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Maka dapat diajukan paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan pada halaman selanjutnya sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis berada pada halaman berikutnya :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Penelitian merupakan suatu proses yang berasal dari kemampuan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori dan konseptualisme. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif analisis dan verifikatif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif analisis dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dapat diartikan, Metode deskriptif analisis adalah metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas atau objek yang teliti serta untuk dapat menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017:147) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau di tolak. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:11) adalah suatu penelitian yang di tunjukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai, Penelitian ini bermaksud untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif tersebut digunakan untuk menguji lebih dalam Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan pada judul penelitian yang diambil yaitu, pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Polres Kota Sukabumi, yang terdiri atas beberapa variabel, masing-masing variabel akan dijelaskan dan dibuat operasionalisasi variabel.

Operasional variabel pada penelitian merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

### 3.2.1 Definisi Variabel

Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa: “Variabel bebas (*independent variable*) (X) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *abtecedent*. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini variabel bebas (*independen*) yang diteliti adalah Budaya organisasi sebagai (X1) dan Lingkungan kerja sebagai (X2) adalah sebagai berikut :



a. Budaya Organisasi (X1)

“Budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas” Menurut Robbins & Judge (2015:16)

b. Lingkungan Kerja (X2)

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Menurut Sedarmayanti (2017:26)

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017:39) mengemukakan bahwa: “Variabel terikat (dependent variable) (Y) variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam penelitian ini variabel dependent yang diteliti adalah kinerja pegawai.

- a. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2017:67)

Setelah peneliti memaparkan definisi variabel-variabel penelitian maka sub bab berikutnya akan memaparkan operasional variabel guna memperjelas variabel yang ada dalam penelitian ini.

### 3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjelasan-penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), di mana terdapat variabel dan konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran. Berikut operasionalisasi variabel yang diteliti dalam Tabel 3.1 adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	1. <i>Attention to detail</i>	a. Kecermatan dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kecermatan menyelesaikan masalah	Ordinal	1
		b. Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	Tingkat keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	Ordinal	2
	2. <i>Outcome orientation</i>	a. Kemampuan meningkatkan hasil kerja	Tingkat kemampuan meningkatkan hasil kerja	Ordinal	3
		b. Penggunaan sumber daya secara optimal	Tingkat penggunaan sumber daya secara optimal	Ordinal	4
	3. <i>Team orientation</i>	a. Kekompakan tim dalam bekerja	Tingkat kekompakan tim dalam bekerja	Ordinal	5

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarkan secara luas”  <b>Robbins &amp; Judge (2015:16)</b>		b. Intensitas komunikasi antara anggota tim	Tingkat berkomunikasi antara anggota tim	Ordinal	6	
	4. <i>Aggresivites</i>	a. Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan	Tingkat kecekatan dalam menghadapi pekerjaan	Ordinal	7	
		b. Kompotitif dalam bekerja	Tingkat Kompotitif dalam bekerja	Ordinal	8	
	5. <i>Stability</i>	a. Komitmen pada tugas dan tanggung jawab	Tingkat komitmen pada tugas dan tanggung jawab	Ordinal	9	
		b. Kesetiaan pada nilai yang ada	Tingkat kesetiaan pada nilai yang ada	Ordinal	10	
	6. <i>Innovation and risk taking</i>	a. Kemampuan untuk melakukan inovasi	Tingkat kemampuan untuk melakukan inovasi	Ordinal	11	
		b. Keberanian dalam mengambil risiko	Tingkat keberanian dalam mengambil risiko	Ordinal	12	
	7. <i>People orientation</i>	a. Peluang pegawai untuk berkembang	Tingkat peluang pegawai untuk berkembang	Ordinal	13	
		b. Peluang pegawai untuk mengikuti pelatihan	Tingkat peluang pegawai untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	14	
	<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan cahaya	Tingkat penerangan cahaya ditempat kerja	Ordinal	15
			b. Temperatur	Tingkat temperature yang baik	Ordinal	16

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.		c. kelembapan	Tingkat kelayakan Kelembapan yang sangat baik di tempat kerja	Ordinal	17
		d. Sirkulasi udara	Tingkat kelayakan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja	Ordinal	18
		e. Kebisingan	Tingkat kebisingan yang baik di tempat kerja	Ordinal	19
		f. Getaran Mekanis	Tingkat kelayakan getaran mekanis yang baik	Ordinal	20
		g. Bau-bauan	Tingkat kesegaran udara yang baik di tempat kerja	Ordinal	21
		h. Tata Warna	Tingkat tata warna yang baik di tempat kerja	Ordinal	22
		i. Dekorasi tata letak	Tingkat dekorasi tata letak yang baik di tempat kerja	Ordinal	23
		j. Musik	Tingkat kenyamanan ditempat kerja	Ordinal	24
		k. Keamanan	Tingkat keamanan yang baik ditempat kerja	Ordinal	25
		2. Lingkungan Kerja Non-Fisik	a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	Tingkat hubungan kerja antara bawahan dan pimpinan	Ordinal

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		b. Hubungan kerja antara rekan kerja	Tingkat hubungan antara rekan kerja baik	Ordinal	27
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>  “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan hasil kerja	Tingkat kerapihan dalam hasil kerja	Ordinal	28
		b. Ketelitian bekerja	Tingkat Ketelitian saat dalam bekerja	Ordinal	29
		c. Kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal	30
		d. Tingkat kerja keras	Tingkat kerja keras dalam bekerja	Ordinal	31
		e. Tingkat kehati-hatian dalam bekerja	Tingkat kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	32
	2. Kuantitas Kerja	a. Kesesuaian jumlah <i>output</i> yang dihasilkan dengan target kerja	Tingkat kesesuaian jumlah <i>output</i> yang dihasilkan dengan target	Ordinal	33
		b. Kehadiran	Tingkat kehadiran dalam bekerja	Ordinal	34
		c. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas	Tingkat Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas	Ordinal	35
		d. Ketepatan waktu dalam jam kerja	Tingkat Ketepatan waktu masuk jam kerja	Ordinal	36
		e. Kesalahan dilakukan dalam bekerja	Tingkat Kesalahan yang dilakukan	Ordinal	37

**Tabel 3.1 (Lanjutan)**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Mangkunegara (2017:67)</b>	3. Pelaksanaan Tugas	a. Pengalaman	Tingkat pengalaman bekerja	Ordinal	38
		b. Kemampuan bekerja sama	Tingkat Kemampuan bekerja sama dalam bekerja	Ordinal	39
		c. Pemahaman Tugas	Tingkat Pemahaman Tugas	Ordinal	40
		d. Efektivitas & efisiensi dalam menggunakan sumber daya	Tingkat menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien	Ordinal	41
		e. Keahlian dalam menjalankan tugas	Tingkat Keahlian menjalankan tugas	Ordinal	42
	4. Tanggung Jawab	a. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan	Tingkat Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan	Ordinal	43
		b. Kesiediaan menjaga nama baik perusahaan atau organisasi	Tingkat Kesiediaan menjaga nama baik perusahaan atau organisasi	Ordinal	44
		c. Kesiediaan untuk patuh menjalankan tugas	Tingkat Kesiediaan untuk patuh menjalankan tugas	Ordinal	45
		d. Inisiatif	Tingkat inisiatif menjalankan pekerjaan	Ordinal	46
		e. Kepedulian terhadap tugas	Tingkat Kepedulian terhadap tugas	Ordinal	47

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti (2021)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel berikut ini :

#### 3.3.1 Populasi

Penelitian ini menggunakan populasi yang berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai personil polisi di Polres Kota Sukabumi dengan jumlah sebanyak 372 orang pegawai. Berikut merupakan data pegawai personil Kepolisian Polres Kota Sukabumi sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Data Pegawai Personil Kepolisian Polres Kota Sukabumi**

NO	SATUAN KERJA	PERPANGKAT											
		AKBP	KOMPOL	AKP	IPTU	IPDA	AIPTU	AIPDA	BRIPKA	BRIG	BRIP TU	BRIPDA	TOTAL
1.	PIMPINAN POLRES	1	1										2
2.	BAG OPS		1	1	1	4		1	1	1	1	6	17
3.	BAG SUMDA		1	2	2	1	2	5	7	4	2	4	30
4.	BAG REN		1						2	1	1		5
5.	SIUM						1				4	4	9
6.	SIKEU								2			1	3
7.	SIPROPAM					1	1	3	6	1	1		13
8.	SIWAS				1				1		3		5

Tabel 3.2 (Lanjutan)

NO	SATUAN KERJA	PERPANGKAT											
		AKBP	KOMPOL	AKP	IPTU	IPDA	AIPTU	AIPDA	BRIPKA	BRIG	BRIPTU	BRIPDA	TOTAL
9.	ANJAK		1										1
10.	SPKT				1			2	6	1	1		11
11.	SAT INTELKAM			1		5	2	3	13	4	7	1	36
12.	SAT RESKRIM			1	2	3	7	4	18	7	5	4	51
13.	SAT NARKOBA			1	1	1	1		14	6	3	1	28
14.	SAT BINMAS			1		1	2	1	2	1	1	2	11
15.	SAT SABHARA				2		4	4	11	6	10	21	58
16.	SAT LANTAS			1	2	2	16	19	26	10	6	2	84
17.	SAT TAHTI				1				2	1			4
18.	SITIPOL						1			1		1	3
19.	MPP		1										1
<b>TOTAL KESELURUHAN</b>												<b>372</b>	

Sumber : Data Jumlah Personil Polisi Polres Kota Sukabumi

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan jumlah responden yang diambil separuhnya atau lebih yang dapat mewakili suatu populasi dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil sampel, hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis dalam melakukan penelitian dari segi waktu, tenaga dan jumlah populasi yang terlalu banyak. Oleh karena itu sampel yang diambil harus benar-benar sangat *representatif* atau benar-benar mewakili. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *slovin* untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti, Menentukan ukuran sampel dengan menggunakan metode *slovin*, Berikut adalah rumus metode *slovin* :



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

Dimana :

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e^2$  = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir

(tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 10%)

$$n = \frac{372}{1+372(0,1)^2} = 78,8 \sim 79$$

Jadi, ( $N$ ) = 372 Pegawai personil polisi, sedangkan  $n$  = 79 orang

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak minimal 79 orang, dan peneliti akan diusahakan untuk mendapatkan responden sebanyak 100 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dan menggunakan teknik *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang dilakukan. Sugiyono (2016:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

## 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan *survey* langsung pada Polres Kota Sukabumi sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

### a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan personil polisi Polres Kota Sukabumi yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada personil polisi yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

### b. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yang kemudian disebarikan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Polres Kota Sukabumi.

## 2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

### a. Sejarah, literatur dan profil di Polres Kota Sukabumi

### b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi perpustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.
- e. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur nilai dari masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validasi**

Validitas Menurut Sugiyono (2016:177) uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya di ukur, menurut Sugiyono (2017:121).

Hasil penelitian valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Untuk mencari nilai validitas dari semua item, kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total item-item dari variabel tersebut. Item-item tersebut jika korelasinya sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawa 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah rumus kolerasi *Pearson Product Moment*, dengan rumus adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien *Product Moment*

$r$  = Koefisien Korelasi

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$y$  = Skor total

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrument

$\sum X$  = Jumlah dari variabel X

$\sum Y$  = Jumlah dari variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:121) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Cara menguji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *Split Half* yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian di kelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus :

$$r_{AB} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n\sum A^2 - (\sum A)^2)(n(\sum B^2 - (\sum B)^2))}}$$

Keterangan :

$r$  = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$  = Jumlah skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan kedua genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

$r$  = Nilai reabilitas

$rb$  = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $rb$  hitung), maka nilai -nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. sehingga akan memunculkan keputusan Berikut ini adalah keputusannya :

- a. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen atau pernyataan tersebut dikatakan reliabel .
- b. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen atau pernyataan tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, suatu alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika suatu alat ukur tersebut digunakan berulang-ulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama atau tidak jauh berbeda. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas melebihi besar dari 0,70 maka secara keseluruhan dapat disimpulkan pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017:147), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner dan setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala likert, Menurut Sugiyono (2017:93), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan pegawai personil polisi Polres Kota Sukabumi, di mana alternatif jawaban diberikan nilai 1-5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *Likert* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017: 94)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrument pada kuesioner dapat dihitung. Skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengelolah data, menganalisis data dan menginterpretasikan data yang akan diteliti.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator-indikator dalam variabel yang ada pada penelitian. penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2017:147) mendefinisikan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakann untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel



penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Polres Kota Sukabumi. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari nilai rata-ratanya dengan menggunakan rumus adalah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum(\text{Frekuensi} * \text{Bobot})}{\sum \text{Sampel} (n)}$$

Setelah nilai rata-rata skor yang dihitung maka untuk mengategorikan mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala =  $\frac{5-1}{5} = 0,8$

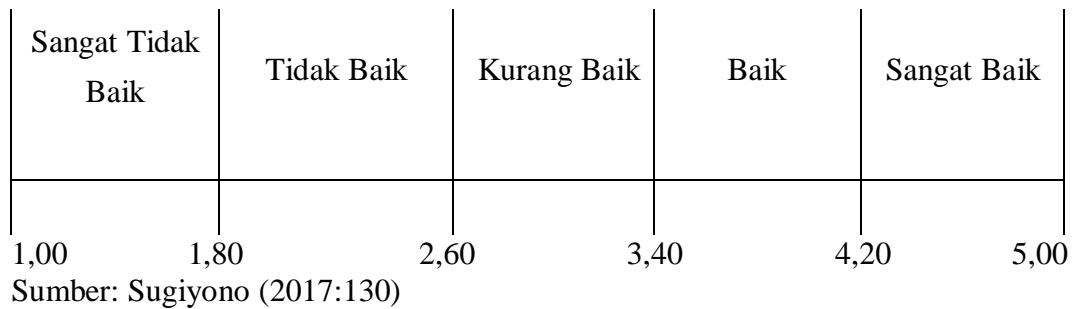
Berdasarkan rumus dan ketentuan skala yang telah digambarkan diatas, Di dalam menghitung bagaimana mencari rata-rata dan cara mengklasifikasikannya, Dengan demikian kategori skala yang dapat ditentukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

<b>Skala</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik / Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik / rendah
2,61 – 3,40	Kurang Baik / sedang
3,41 – 4,20	Baik / tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik / Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2017:130)

Setelah nilai rata-rata dari jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum, sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif Sugiyono (2017:20) dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dan suatu penelitian yang di tunjukan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis tersebut diterima atau ditolak, Berikut peneliti memaparkan beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 3.6.2.1 *Method of Successive Interval* (MSI)

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk

melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan Tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala scale value (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana :

*Scala Value* : Nilai skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (k) K = 1 + (SV_{min})$$

Pengolahan data yang dilakukan peneliti selanjutnya adalah menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval,

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Dimana untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), Persamaan regresi linier berganda didalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

$\alpha$  = Bilangan konstan atau nilai tetap

X1 = Variabel Budaya Organisasi

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

$\beta_1 - \beta_2$  = Koefisien regresi Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Sugiyono (2017:277) menyatakan, “korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Analisis korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi ganda adalah pada halaman sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan  $-1 < r < 1$  adalah sebagai berikut :

Apabila  $r = 1$  artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan variabel Y

Apabila  $r = -1$  artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila  $r = 0$  artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Berikut:

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Hubungan Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

#### 3.6.2.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ).

##### 1. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian ini menggunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

###### a. Merumuskan hipotesis :

$H_0$  :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a$  :  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

- b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0.05 dan derajat bebas (db) =  $n - k - 1$ , untuk mengetahui daerah  $F_{\text{tabel}}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
- c. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistika yang digunakan adalah uji F, untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Keterangan :

- $R^2$  = koefisien determinasi
- $K$  = Jumlah variabel independent
- $N$  = Jumlah sampel

- d. Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang ( $K$ ) dan  $dk$  penyebut ( $n-k-1$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  , maka  $H_0$  ditolak ,  $H_a$  diterima. (Signifikan)

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  , maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. (Tidak Signifikan)

## 2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , Nilai  $t_{\text{hitung}}$  dapat dilihat dari hasil-hasil pengolahan data *Coefficient*, Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
- b.  $H_a : \beta_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
- c.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , Tidak terhadap pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
- d.  $H_a : \beta_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kemudian Untuk menghitung pengaruh parisal tersebut maka digunakan lah *T-test* , yaitu pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan yaitu 0,05 atau 5% dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \sqrt{\frac{n - (k + 1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t hitung = Statistik Uji Kolerasi

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kententuan adalah sebagai berikut:

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



### 3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. nilai R<sup>2</sup> adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi X<sub>1</sub> dan variabel lingkungan kerja X<sub>2</sub> (variabel independen) terhadap variabel kinerja pegawai Y (dependen), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = kuadrat dari koefisien ganda

100% =Pengali yang menyatakan dalam presentase

#### 2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$\beta$  = Beta (*nilai standardized coefficient*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Kriteria-kriteia untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $K_d$  mendekati (0), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel dinyatakan lemah.
- b. Jika  $K_d$  mendekati (1), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan kuat.

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuisoner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup *closed question* atau *multiple choice*, di mana pernyataan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan pilihan jawabannya. Sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan.

### 3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Polres Kota Sukabumi yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.10, Gunung parang, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan mulai pada bulan Mei 2021 sampai dengan selesa

