

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam berlangsungnya suatu pekerjaan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dan tidak bisa terlepas dari pelaksanaan suatu perusahaan, organisasi maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Adha et al., 2019). Jadi bisa dikatakan suatu perusahaan dapat berkembang dan mengalami kemajuan apabila di dalamnya terdapat banyak SDM yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja seorang pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dilaksanakannya suatu program, ketentuan atau kebijakan agar dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi atau perusahaan yang ditetapkan berdasarkan perencanaan strategis organisasi tersebut (Moeheriono, 2014). Kinerja atau prestasi kerja karyawan dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan target maupun tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur kinerja, maka kinerja seorang pegawai atau kinerja suatu organisasi tidak akan dapat diketahui jika tidak memiliki tolak ukur keberhasilannya. Performa atau kinerja seorang karyawan dapat berubah-ubah sesuai dengan kriteria dan karakter karyawan tersebut, maka seorang karyawan membutuhkan pendorong atau motivasi untuk melakukan kegiatannya dengan baik.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang menyebabkan seorang manusia bergerak untuk melaksanakan pekerjaan, perbuatan atau kegiatan (Arifin, 2010), oleh sebab itu motivasi seringkali dimaknai sebagai salah satu faktor yang mendorong perilaku manusia untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan. Pada umumnya faktor yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut, sehingga seseorang akan terdorong untuk mendapatkan apa yang ia inginkan dan apa yang ia butuhkan.

Faktor lain yang juga memiliki indikasi dalam mempengaruhi kinerja seorang pekerja atau karyawan adalah budaya kerja, pembentukan kinerja yang berkualitas dapat diwujudkan apabila budaya kerja yang berdampak pada perilaku, cara kerja, dan motivasi para anggota organisasi serta kinerja suatu organisasi. Budaya kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja dan budaya kerja yang kondusif akan dapat memandu atau mengarahkan perilaku kerja yang lebih produktif, sehingga mampu mengantarkan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Ardela Mende (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* menyatakan bahwa keberhasilan suatu pekerjaan, berawal dari nilai-nilai yang dimiliki dan kebiasaan dalam berperilaku. Nilai-nilai itu berawal dari adat kebiasaan, norma, agama, dan kaidah yang menjadi keyakinan sehingga menjadi kebiasaan dalam berperilaku kerja atau berorganisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan itu dinamakan budaya. Oleh sebab itu, budaya sering dikaitkan dengan kualitas kerja atau mutu, maka dari itu budaya semacam ini dapat dinamakan pula budaya kerja.

Selain daripada itu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu faktor lingkungan yang mencakup lingkungan tempat kerja maupun keadaan pegawai tersebut bekerja. Menurut Permana yang dikutip oleh Jose Bone dan Dody Nata Irawan (2019) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*, secara garis besar menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan dalam suatu tempat kerja yang berbentuk fisik yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang ada kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Ariani, Ratnasari dan Tanjung (2020), Arianto dan Septiani (2021) serta Supriono dan Mukzam (2018) dalam penelitiannya menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan berdampak baik juga terhadap kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kemudian budaya kerja menurut Nor Azizah (2018), Rizki Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) serta Astutik (Astutik, 2016) berpendapat bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sembiring (2020), Hidayat dan Taufiq (2012) serta Jose Beno dan Dody Irawan (2019) dalam penelitiannya, memberikan pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ini, juga terlihat pada kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 yang seringkali mengalami fluktuasi.

Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 merupakan salah satu cabang dari Pondok Modern Darussalam Gontor yang merupakan salah satu lembaga pendidikan pesantren yang berpusat di desa Gontor yang terletak di kabupaten Ponorogo, Jawa timur. Pondok Modern Darussalam Gontor semenjak berdirinya pada 1926 terus berkembang seiring berjalannya waktu, pada saat ini Pondok Modern Darussalam Gontor telah memiliki 11 cabang Gontor Putra, dan 8 cabang Gontor Putri. Didasari tingginya minat masyarakat Sulawesi Tenggara untuk memasukkan anaknya di Pondok Modern Gontor 7 serta harapan dibukanya Pondok Putri di daerah tersebut dan untuk melanjutkan misi Gontor Putri I, maka Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor membuka cabang Gontor Putri Kampus 5 yang terletak di desa Lamomea, Kecamatan Konda, Kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara (Pondok Modern Darussalam Gontor, 2023).

Untuk menunjang berlangsungnya seluruh kegiatan pendidikan dan pengajaran, Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 memiliki sejumlah pegawai di beberapa sektor, yang terdiri dari sektor unit-unit usaha Pondok, penyediaan makanan, penjaga keamanan, pekerja perbaikan fasilitas Pondok yang dikelola oleh beberapa karyawan dan karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 menyediakan fasilitas-fasilitas agar para pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Namun, dalam menjalankan pekerjaannya, para pegawai seringkali mengalami fluktuasi kinerja. Beberapa pegawai memiliki kinerja yang baik, tapi adapula beberapa kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan yang diinginkan dalam pengelolaan unit-unit usaha pondok dan sektor-sektor lainnya. Seharusnya, dengan adanya penambahan fasilitas-fasilitas yang ada, dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya dengan stabil.

Pada observasi awal, peneliti melihat keadaan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa beberapa kinerja dari 62 pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 mengalami penurunan kinerja pada beberapa unit usaha pondok, maupun disektor-sektor lainnya, sehingga dibutuhkan pengkajian mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan kajian teori dari beberapa penelitian terdahulu dan observasi dilapangan, secara teoritis dan empiris peneliti melakukan penelitian secara mendalam dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5, Kec. Konda, Konawe Selatan).

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini akan berfokus pada analisa tentang besarnya pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja seorang pegawai secara langsung dan pengaruh lingkungan kerja dan budaya

kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui motivasi kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 Konawe Selatan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, diketahui terdapat masalah yang berkaitan dengan tema yang digunakan dalam penelitian ini. Maka dalam penelitian ini, peneliti membatasi dengan meneliti beberapa faktor yang berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5 Konawe Selatan. Dengan demikian terdapat beberapa faktor yang menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja sebagai variabel X_1
2. Budaya Kerja sebagai variabel X_2
3. Motivasi Kerja sebagai Y_1
4. Kinerja Pegawai sebagai Y_2

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah untuk mempermudah peneliti dalam mengkaji penelitian ini, yaitu:

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disusun, maka dalam penelitian ini terdapat tujuan-tujuan penelitian, antara lain untuk:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja secara langsung terhadap Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh Budaya Kerja secara langsung terhadap Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

4. Menganalisis dan menguji pengaruh Budaya Kerja secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.
5. Menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.
6. Menganalisis dan menguji pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.
7. Menganalisis dan menguji pengaruh Budaya Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Motivasi Kerja di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri Kampus 5.

1.6. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian telah tercapai, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran tentang pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5 Konawe Selatan, sehingga dapat menjadi referensi bagi yang ingin mendalami tentang manajemen sumber daya manusia. Dan dapat menjadi bahan rujukan bagi akademisi yang ingin meneliti pada bidang ini.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 5, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk menentukan kebijakan atau pengambilan keputusan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi di bidang sumber daya manusia khususnya dalam bahasan motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk melakukan penelitian dan sebagai bahan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.
4. Bagi perguruan tinggi dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi manajemen sumber daya manusia.

1.7. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu acuan yang digunakan untuk mengukur tingkat variabel, sehingga semua indikator dalam suatu variabel dapat diketahui dengan jelas (Sugiyono P. D., 2018). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 1.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel	Konsep	Indikator Pertanyaan	Referensi
Lingkungan Kerja (X_1)	Yaitu hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang di perlukan	(Bukhari & Pasaribu, 2019)

		6. Kemampuan bekerja	
Budaya Organisasi (X2)	Yaitu hal-hal yang berkaitan dengan budaya atau keseharian karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas 2. Jujur dalam bekerja 3. Komitmen kerja 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 5. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja 	(Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019)

2. Variabel Dependen

Variabel	Definisi	Indikator Pertanyaan	Referensi
Kinerja Karyawan (Y2)	Yaitu <i>output</i> atau hasil dari tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Produktivitas 	(Prof. Dr. Moehariono, 2014)

3. Variabel Intervening

Variabel	Konsep	Indikator Pertanyaan	Referensi
Motivasi Kerja (Y1)	Yaitu hal-hal yang berkaitan dengan dorongan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan bekerja 7. Pemanfaatan waktu 	(Harahap & Khair, 2019)