

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Fenomena masalah dalam penelitian ini didapat dari hasil pra survey Karyawan Kelurahan Cimuning. Kelurahan Cimuning Kota Bekasi merupakan suatu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggungjawab melayani masyarakat. Untuk itu dituntut agar setiap pegawai atau staf Kelurahan Cimuning mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh masyarakat. Hasil pra survey tentang kinerja pegawai atau staf Kelurahan Cimuning dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
 Hasil Pra Survey Indikator Kinerja Staf
 Kelurahan Cimuning Kota Bekasi

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Sampel | Target (%) |
|--------|--|-------------|-------------|---------------|------------|
| | | Ya | Tidak | | |
| 1. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan target | 15 (75%) | 5 (25%) | 20 | 100% |
| 2. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. | 13 (65%) | 7 (35%) | 20 | 100% |
| 3. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 17 (85%) | 3 (15%) | 20 | 100% |
| 4. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP | 15 (75%) | 5 (5%) | 20 | 100% |
| 5. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas | 15 (75%) | 5 (5%) | 20 | 100% |
| JUMLAH | | 75 (75%) | 25 (25%) | | |

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa kinerja staf Kelurahan Cimuning menunjukkan adanya fenomena atau masalah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu pernyataan ke satu menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 5 orang (25%) dari 20 responden yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, pernyataan kedua menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 7 orang (35%) dari 20 responden yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan teliti, pernyataan ketiga menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pernyataan ketiga menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP, pernyataan keempat menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 3

orang (15%) dari 20 responden yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP, dan pernyataan keempat menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar kualitas. Sedangkan jika dilihat dari total jawaban dari 20 responden terhadap 5 instrumen pertanyaan ternyata terdapat 25% jawabannya menunjukkan adanya masalah kinerja staf Kelurahan Cimuning sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *reward*.

Karena *reward* ini dapat menjadi tolak ukur seorang pegawai untuk menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, jika pegawai puas akan *reward* yang didapatkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dan begitupun sebaliknya apabila *reward* yang pegawai terima tidak sesuai akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riski Andriyani dan M. Tony Nawawi (2022) yang melakukan penelitian dengan variabel *reward* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alexis Indonesia.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey mengenai *reward* Kelurahan Cimuning Kota Bekasi Jawa Barat seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Indikator Reward

Staff Kelurahan Cimuning Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Sampel | Target (%) |
|--------|--|-------------|-------------|---------------|------------|
| | | Ya | Tidak | | |
| 1. | Kelurahan Cimuning memberikan gaji sesuai pekerjaan yang saya lakukan | 15 (75%) | 5 (25%) | 20 | 100% |
| 2. | Kelurahan Cimuning memberikan peluang merata kepada seluruh pegawai untuk promosi jabatan | 17 (85%) | 3 (15%) | 20 | 100% |
| 3. | Kelurahan Cimuning memberikan apresiasi atas prestasi pegawai yang telah mencapai target | 17 (85%) | 3 (15%) | 20 | 100% |
| 4. | Kelurahan Cimuning memberikan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai | 15 (75%) | 5 (25%) | 20 | 100% |
| 5. | Kelurahan Cimuning menyediakan fasilitas kerja yang memadai membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan | 13 (65%) | 7 (35%) | 20 | 100% |
| JUMLAH | | 74 (74%) | 26 (26%) | | |

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa reward yang diterima staf Kelurahan Cimuning menunjukkan adanya fenomena atau masalah, yaitu pernyataan ke satu menyatakan bahwa ada staf sebanyak 5 orang (25%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan Kelurahan Cimuning belum sesuai pekerjaan yang dilakukan, pernyataan kedua menyatakan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum memberikan peluang merata kepada seluruh pegawai untuk promosi jabatan, pernyataan ketiga menjelaskan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum memberikan apresiasi

atas prestasi pegawai yang telah mencapai target, pernyataan keempat menyarakan bahwa ada staf sebanyak 5 orang (25%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum memberikan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dan pernyataan kelima menyarakan bahwa ada staf sebanyak 7 orang (35%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum menyediakan fasilitas kerja yang memadai membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan.

Sedangkan jika dilihat dari total jawaban dari 20 responden terhadap 5 instrumen pertanyaan ternyata terdapat 26% jawabannya menunjukkan adanya fenomena atau masalah reward yang diberikan Kelurahan Cimuning kepada para stafnya sehingga perlu dilakukan penelitian untuk membuktikannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Staf Kelurahan Cimuning Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi adalah Budaya Organisasi.

Menurut Griffin *et. al.* (2020:496) budaya adalah sumber keunggulan kompetitif. Menciptakan budaya akan mendukung dan membantu karyawan lain dapat memiliki hasil kinerja yang positif. Budaya bisa kuat atau lemah, Budaya yang kuat mengklarifikasi dengan tepat perilaku, dibagikan secara luas, dan konsisten secara internal. Budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja dengan memberi energi pada karyawan (*employee performance*), menarik cita-cita dan nilai mereka yang lebih tinggi, dan mengumpulkan mereka di sekitar serangkaian tujuan yang bermakna dan terpadu. Karena mereka terlibat (*engage*), maka budaya akan merangsang komitmen dan usaha karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka faktor budaya menjadi hal yang penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Menurut Robbins dan Judge (2018:296) budaya organisasi merupakan sebuah sistem berbagi makna yang oleh para anggotanya dilakukan sehingga membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Artinya bahwa melalui budaya organisasi akan terbentuk suatu sistem nilai dalam suatu organisasi yang menjadikan ciri khas dan membedakannya dengan organisasi lainnya. Apabila budaya organisasi kuat maka bisa membuat organisasi semakin stabil. Kelurahan Cimuning Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi memiliki budaya organisasi yang juga mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Berikut hasil pra survey tentang budaya organisasi Kelurahan Cimuning disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Indikator Budaya Organisasi
Kelurahan Cimuning Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Sampel | Target (100%) |
|---------------|--|-------------|-------------|---------------|---------------|
| | | Ya | Tidak | | |
| 1. | Pegawai memahami visi, tujuan, sasaran, dan strategi perusahaan. | 12 (60%) | 8 (40%) | 20 | 100% |
| 2. | Kelurahan Cimuning melakukan pemutahiran teknologi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. | 16 (80%) | 4 (20%) | 20 | 100% |
| 3. | Kelurahan Cimuning memberdayakan karyawan melalui bekerjasama dan mengoptimalkan kemampuannya. | 15 (75%) | 5 (25%) | 20 | 100% |
| 4. | Kelurahan Cimuning memberikan pelayanan terbaik melalui kerjasama Tim. | 16 (80%) | 4 (20%) | 20 | 100% |
| 5. | Kelurahan Cimuning menjunjung tinggi nilai dan kesepakan dalam membuat peraturan kantor. | 17 (85%) | 3 (15%) | 20 | 100% |
| JUMLAH | | 76 (76%) | 24 (24%) | | |

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa budaya organisasi yang akui dan dilakukan staf Kelurahan Cimuning menunjukkan adanya fenomena atau masalah, yaitu pernyataan ke satu menyatakan bahwa ada staf sebanyak 8 orang (40%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Pegawai atau staf Kelurahan Cimuning belum memahami visi, tujuan, sasaran, dan strategi organisasi. pernyataan ke dua menyatakan bahwa ada staf sebanyak 2 orang (20%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum melakukan pemutahiran teknologi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. pernyataan ke tiga menyatakan bahwa ada staf sebanyak 5 orang (25%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum memberdayakan karyawan melalui bekerjasama dan mengoptimalkan kemampuannya. pernyataan ke empat menyatakan bahwa ada staf sebanyak 2 orang (20%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum memberikan pelayanan terbaik melalui kerjasama Tim. dan pernyataan ke lima menyatakan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Kelurahan Cimuning belum menjunjung tinggi nilai dan kesepakatan dalam membuat peraturan kantor. Sedangkan jika dilihat dari total jawaban dari 20 respmen terhadap 5 instrumen pertanyaan ternyata terdapat 24% jawabannya menunjukkan adanya fenomena atau masalah budaya organisasi yang dilakukan oleh seluruh staf Kelurahan Cimuning. Untuk perlu dibuktikan melalui suatu penelitian.

Selain faktor reward dan budaya organisasi, faktor lingkungan kerja

juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga apabila performa pegawai sudah menurun dan kinerjanya menurun pencapaian tujuan organisasi pun tidak akan tercapai. dan begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja kita nyaman akan memberikan dampak yang bagus untuk para pegawainya sehingga pegawai pun akan merasa nyaman dan semangat kerjanya pun menjadi meningkat.

Berikut ini adalah hasil dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja di Kelurahan Cimuning Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi seperti terlihat pada tabel di bawa ini.

Tabel 1.4
 Hasil Pra Survey Indikator Lingkungan Kerja
 Kelurahan Cimuning Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi

| No | Pernyataan | Jawaban (%) | | Jumlah Sampel | Target 100% |
|--------|--|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | | Ya | Tidak | | |
| 1. | Sirkulasi udara di ruangan saya sudah nyaman | 18 (90%) | 2 (10%) | 20 | 100% |
| 2. | Pencahayaan di ruang kerja saya sudah memadai | 17 (85%) | 3 (15%) | 20 | 100% |
| 3. | Peralatan yang ada ditempat kerja saya sudah mendukung penyelesaian pekerjaan saya | 16 (80%) | 4 (20%) | 20 | 100% |
| 4. | Hubungan antar atasan dengan pegawai berjalan dengan baik | 13 (65%) | 7 (35%) | 20 | 100% |
| 5. | Hubungan antar rekan kerja berjalan dengan harmonis | 16 (80%) | 4 (20%) | 20 | 100% |
| JUMLAH | | 80 (80%) | 20 (20%) | | |

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, bahwa hasil prasurvey menunjukkan bahwa lingkungan kerja staf Kelurahan Cimuning menunjukkan adanya fenomena atau

masalah, yaitu pernyataan ke satu menyatakan bahwa ada staf sebanyak 2 orang (10%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa udara di ruangan kerjanya berlum nyaman, pernyataan ke dua menyatakan bahwa ada staf sebanyak 3 orang (15%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa Pencahayaan di ruang kerjanya belum memadai, pernyataan ke tiga menyatakan bahwa ada staf sebanyak 4 orang (20%) dari 20 responden menyatakan bahwa peralatan yang ada di tempat kerjanya belum mendukung penyelesaian pekerjaannya, pernyataan ke empat menyatakan bahwa ada staf sebanyak 7 orang (35%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa hubungan antara atasan dengan pegawai belum berjalan dengan baik, dan dan pernyataan ke lima menyatakan bahwa ada staf sebanyak 4 orang (20%) dari 20 responden yang menyatakan bahwa hubungan antar rekan kerja belum berjalan dengan harmonis. Sedangkan jika dilihat dari total jawaban dari 20 respmen terhadap 5 instrumen pertanyaan ternyata terdapat 20% jawabannya menunjukkan adanya fenomena atau masalah lingkungan kerja yang dirasakan staf dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk perlu dibuktikan melalui suatu penelitian.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH REWARD, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN CIMUNING KECAMATAN MUSTIKAJAYA KOTA BEKASI.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah reward, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?
2. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?
4. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kelurahan Cimuning?

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya yaitu Reward, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kelurahan Cimuning, penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kelurahan Cimuning dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
- 2) Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.
- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.