

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan memerlukan adanya manusia di dalamnya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang dibutuhkan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas. Kulla *et al.*, (2018) berpendapat bahwa sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan dalam organisasi karena dapat memengaruhi maju mundurnya suatu organisasi.

Sejalan dengan perkembangan dunia kerja saat ini, perusahaan perlu menerapkan sikap yang mengutamakan kinerja baik dari setiap individu. Kinerja dari karyawan akan sangat memengaruhi bagaimana tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia harus diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Feel *et al.*, 2018).

Menurut Jatilaksono & Indartono (2016) kinerja karyawan merupakan bentuk prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan berdasarkan tindakan sebenarnya yang diperlihatkan. Setiap karyawan senantiasa diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparatur Negara atau seluruh karyawan yang utamanya bekerja pada kantor kedinasan sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun kenyataannya, kinerja yang ditampilkan menunjukkan beberapa pelanggaran yang masih dilakukan, yaitu faktor disiplin

kerja dan budaya organisasi sehingga dikatakan secara umum kinerjanya dalam kategori cukup rendah (Astutik, 2016).

Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Wibowo dalam Muis *et al.*, (2018) bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan melalui kinerja dari segenap sumber daya yang ada di dalamnya. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk budaya organisasi. Menurut Kaesang *et al.*, (2021) budaya kerja merupakan nilai-nilai dan semangat yang menjadi dasar cara mengkoordinasi perusahaan dan mengelola perusahaan ataupun anggota di dalamnya. Budaya kerja secara umum merupakan suatu keharusan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan ataupun anggota di dalamnya. Sanjaya (2021) mengemukakan bahwa nilai yang dimuat dalam penerapan budaya kerja saat bekerja dapat menjadi acuan untuk menilai kualitas suatu pekerjaan pegawai. Apabila para karyawan yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas maka bisa menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Sehingga untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik tersebut, perusahaan diharuskan menciptakan budaya kerja yang positif sesuai dengan kebutuhan.

Selain faktor budaya kerja, faktor kedisiplinan juga memengaruhi terbentuknya kinerja karyawan. Selaras dengan pendapat Sinungan dalam Andriani, (2018) bahwa disiplin mendorong terciptanya kinerja atau disiplin adalah sarana penting untuk mencapai kinerja. Maka disiplin kerja sangat penting diterapkan oleh setiap individu karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Disiplin merupakan

sikap kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku yang tercermin dalam suatu tindakan individu, kelompok atau masyarakat. Disiplin kerja yaitu sikap kejiwaan pada diri individu atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Tanjung *et al.*, 2022).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Hesti Utari selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menginformasikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup tinggi ditentukan berdasarkan absensi yang ada. Namun, berdasarkan observasi di lapangan masih ditemukan permasalahan terkait kedisiplinan karyawan seperti keluar saat masih jam kerja. Dengan adanya karyawan yang tidak bersikap disiplin tersebut, maka akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kedisiplinan tersebut, Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri menerapkan peraturan atau sanksi bagi karyawan mulai dari disiplin ringan hingga berat.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Menurut Soegoto dalam Randika *et al.*, (2023) kinerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian semangat kerja yang tinggi untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai. Semangat kerja merupakan suatu cerminan keseluruhan sikap seorang karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Semangat kerja karyawan dapat dilihat pula dari kehadiran, kedisiplinan, serta ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor dari semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan/instansi. Hal ini

dikarenakan sangat penting bagi keberhasilan suatu usaha. Semangat kerja sangat memengaruhi produktivitas dan potensial kerja pegawai di suatu instansi. Di sisi lain, untuk membangun semangat kerja karyawan maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Merujuk pada penjelasan di atas dan observasi di lapangan, maka dapat ditemukan bahwa semangat kerja yang dimiliki karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri masih cukup rendah. Dengan bukti bahwa terdapat beberapa karyawan yang keluar pada saat jam kerja, maka produktivitas yang dihasilkan juga tidak maksimal. Sehingga, hal tersebut perlu diatasi agar kinerja yang dihasilkan nanti dapat maksimal.

Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) Kabupaten Wonogiri adalah instansi yang beralamat pada Jalan RM. Said No. 03, Joho, Pancuran, Kaliancar, Kecamatan Selogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57652. Instansi ini bekerja pada kegiatan perdagangan, koperasi, dan UKM yang memiliki beberapa bidang, diantaranya adalah Bidang Koperasi, Bidang Perdagangan, Bidang Kesekretariatan, dan Bidang Pasar. Bidang pasar memiliki 26 lokasi pasar yang menyebar di setiap kecamatan di Kabupaten Wonogiri dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Pasar di Kabupaten Wonogiri

No	Nama Pasar
1	Pasar Wonogiri
2	Pasar Ngadirojo
3	Pasar Baturetno
4	Pasar Batuwarno
5	Pasar Bulukerto
6	Pasar Eromoko
7	Pasar Giribelah & Giritontro
8	Pasar Girimarto
9	Pasar Giriwoyo
10	Pasar Jatipurno
11	Pasar Jatisrono
12	Pasar Jatiroto
13	Pasar Kismantoro
14	Pasar Krisak
15	Pasar Selogiri
16	Pasar Manyaran
17	Pasar Nguntoronadi
18	Pasar Pracimantoro
19	Pasar Puhpelem
20	Pasar Purwantoro

No	Nama Pasar
21	Pasar Sidoharjo
22	Pasar Slogohimo
23	Pasar Tirtomoyo
24	Pasar Wuryantoro
25	Pasar Wonokarto
26	Pasar Sidorejo

Sumber: Dinas Perdagangan dan KUKM Wonogiri

Peneliti tertarik meneliti mengenai budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, karena penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain. Maka berdasarkan permasalahan yang ada di Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (KUKM) Kabupaten Wonogiri maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Kedisiplinan, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dikemukakan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri?

3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri?
4. Apakah budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.
3. Untuk mengetahui semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi peneliti dalam mengimplementasikan materi yang telah didapatkan di bangku perkuliahan, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam menghadapi permasalahan secara nyata.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi pimpinan dan pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan tingkat kinerja karyawan perusahaan yang dipengaruhi dari beberapa faktor.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan dan tambahan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan wacana bagi penelitian selanjutnya dengan penelitian yang sama.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan peranan keilmuan pembelajaran tambahan pengetahuan dan menjadi referensi mengenai pengaruh budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja.