

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi kunci utama bagi keberhasilan organisasi, tak terkecuali bagi instansi pemerintah seperti Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DINKUKMDAGIN) Kota Bogor. Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian memiliki peran dalam pengembangan ekonomi daerah, pemberdayaan UMKM, serta peningkatan daya saing produk lokal. Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. (Suwanto, 2020) Namun, realitasnya, kinerja pegawai tidak selalu mencapai harapan yang diinginkan.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Penelitian ini akan fokus pada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Disiplin kerja yang tinggi juga penting untuk memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang mempengaruhi perilaku dalam bekerja. (Kurnia et al., 2023) Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi fondasi bagi kinerja pegawai yang tinggi. Budaya organisasi yang menekankan pada kerjasama, inovasi, dan orientasi pada pelanggan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, seperti budaya yang

otoriter atau tidak transparan, dapat menghambat kinerja pegawai dan menurunkan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Astuti et al., 2022). Namun, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan mengkaji secara mendalam bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

Disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di organisasi (Sarton Sinambela, 2021). Disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan target, dan mematuhi standar kualitas yang ditetapkan. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diembannya. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Nopalinda Handayani, 2023). Namun, penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor masih perlu dilakukan. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (H. Amelia & Setyawati, 2023). Kinerja pegawai yang tinggi merupakan tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap kerja pegawai, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi,

Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Meskipun penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun masih terdapat beberapa *research gap* yang perlu diisi. Pertama, penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di instansi pemerintah daerah seperti di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, masih terbatas. Kedua, penelitian yang secara komprehensif mengkaji interaksi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai juga masih sedikit. Ketiga, penelitian yang mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai juga masih perlu dilakukan. Penelitian ini akan mengisi *research gap* tersebut dengan mengkaji secara mendalam bagaimana.

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, DAN MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA BOGOR”.

1.2 Identifikasi masalah

1. Terdapat indikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor belum optimal, dan perlu diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Belum diketahui secara pasti bagaimana budaya organisasi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor mempengaruhi kinerja pegawai. Apakah budaya organisasi yang ada sudah kondusif dan mendukung kinerja yang tinggi, atau justru sebaliknya?

3. Tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor perlu dievaluasi. Apakah disiplin kerja yang tinggi sudah menjadi norma di organisasi ini, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana interaksi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor? Apakah kedua faktor ini saling memperkuat atau justru melemahkan satu sama lain?
5. Faktor-faktor kontekstual apa saja yang dapat memoderasi hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka Batasan untuk melakukan penelitian yaitu hanya mengenai budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian ?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Menyelidiki dan menganalisis interaksi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Penelitian ini akan mengkaji apakah kedua faktor ini saling memperkuat atau justru melemahkan satu sama lain dalam dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya. Khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Manfaat dari penelitian ini juga untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti tentang permasalahan yang di kaji serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dan menjadi alternatif pengukuran kinerja bagi Instansi.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, informasi, dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi tiga bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai pendahuluan, latarbelakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas aspek-aspek secara teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam memberikan jawaban atau rumusan permasalahan penelitian. Aspek yang diuraikan antara lain, teori mengenai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Penelitian Terdahulu. Kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab penulis akan memaparkan mengenai metodologi penelitian dimana dalam bab ini akan dijelaskan tentang desain dan jenis penelitian, objek, jadwal dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, operasional variable, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi internet, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

LAMPIRAN

Berisi tentang daftar pertanyaan kuesioner /angket, Hasil Plagiarisme, Surat Keterangan penelitian , Hasil SPSS, Daftar riwayat hidup & Kartu Bimbingan Skripsi.