

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan objek dari berlakunya fungsi-sungsi manajemen sebagai aturan yang diberlakukan untuk mencapai tujuan yang efisien. Manajemen sebuah proses pendayagunaan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mengatur kinerjanya agar sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam aktivitas sebuah organisasi manajemen memiliki peran penting dalam mengatur dan mengarahkan kinerja sekelompok orang yang mempunyai tujuan bersama. Begitupun dalam perubahan lingkungan yang semakin berkembang, sebuah organisasi harus mempunyai sistem dan strategi manajemen yang menunjang terselenggaranya tujuan yang ingin dicapai agar efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia adalah komponen dari suatu organisasi yaitu segala potensi sumber daya yang dimiliki seorang manusia berupa kemampuan yang dapat dimanfaatkan organisasi dalam mencapai tujuan individu dan organisasi (Ahmmad, 2020). Setiap organisasi mempunyai tujuan yang wajib dicapai untuk mempertahankan produktivitas organisasi. Dalam hal ini tidak lain lagi bahwa sumberdaya manusia tetap memiliki peran dalam organisasi yaitu sebagai tenaga penggerak yang mampu mengatur dan mengarahkan langkah-langkah yang harus diambil sebagai proses untuk melaksanakan produktivitas organisasi.

Organisasi yang memiliki keandalan dalam segi teknologi, modal dan peraturan teknis yang memadai tidak menjamin kegiatan tersebut akan berjalan dengan baik, suatu organisasi dituntut memiliki aset tenaga kerja yang berkompetensi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Tugas sumber daya manusia menjadi poin penting dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Kualitas sumberdaya manusia merupakan sebuah modal utama yang harus dimiliki setiap organisasi dan menjadi asset utama dalam menunjang organisasi yang berkualitas (Susanti dkk, 2020). Kualitas organisasi diimplementasikan melalui pengelolaan sumberdaya manusia yang baik sesuai dengan praktek-praktek manajemen yang berdampak pada kinerja pegawai.

Perhatian terhadap sumber daya manusia adalah suatu usaha dalam memberikan motivasi agar dapat bekerja dengan baik. Perhatian yang dilakukan mengandalkan fasilitas yang harus didapatkan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan inti pokok dari hasil pemanfaatan sumber daya sebagai potensi yang dimiliki oleh suatu organisasi, untuk itu setiap organisasi harus mampu memberikan perhatian dalam menunjang kinerja pegawai yang berkualitas.

Setiap individu sumber daya manusia sebagai pelaksana tugas memiliki kapasitas dan keahlian yang dimiliki sebagai modal utama dalam melaksanakan tuntutan berorganisasi. Menurut Cokroaminoto dalam (Feel dkk, 2018) kinerja pegawai yaitu suatu kemampuan pegawai untuk melaksanakan keseluruhan tanggung jawab berupa tugas-tugas. Kemampuan kinerja tersebut akan dipengaruhi melalui tingkat pendidikan yang ditempuh, inisiatif, pengalaman kerja serta motivasi. Sebagai organisasi yang berdiri di era revolusi industri ini pasti mempunyai tantangan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, karena melalui kinerja pegawai organisasi akan tampak kualitasnya.

Dengan demikian suatu organisasi harus memiliki persiapan dalam menghadapi tantangan yang datang dari eksternal maupun internal. Menurut Hasibuan dalam (Firdaus, 2019) setiap tujuan yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai kualitasnya tidak lain pasti melibatkan peran aktif seorang manusia, dimana manusia tersebut adalah seorang pegawai yang harus mendapat perhatian dalam sarana dan prasarana maupun dalam keterlibatannya.

Keterampilan terhadap menjalin hubungan dengan manusia dalam (Silalahi, 2016) menyebutkan bahwa setiap organisasi harus mempunyai pimpinan yang mempunyai kapasitas dalam menjalin hubungan baik kepada setiap individu atau kelompok yaitu dengan cara memahami dan membimbing mereka untuk lebih produktif dan merasa puas terhadap kinerja yang dilakukannya. Organisasi merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang bekerjasama dengan orang lain sehingga kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain perlu untuk ditingkatkan agar fungsi dari pemimpin tersebut dapat diimplementasikan.

Budaya organisasi sebagai cara yang dapat dipelajari oleh seorang pegawai yang sudah menetap atau pegawai baru agar mampu beradaptasi dengan kegiatan disuatu organisasi tersebut. Menurut Hofstede dalam (Yumuk, 2020) Budaya organisasi merupakan hal yang diungkapkan anggota organisasi meliputi perilaku verbal dan non-verbal yang menggambarkan karakteristik organisasi sebagai landasan berfikir yang dibangun oleh kelompok tertentu untuk mempelajari bagaimana cara mengatasi adaptasi eksternal dengan integrasi internalnya.

Budaya organisasi sangat perlu diperhatikan agar setiap pegawai dapat sejalan dengan batasan-batasan yang berlaku, jika budaya organisasi yang diterapkan sudah baik dilakukan oleh karyawan maka akan memperlancar aktivitas organisasi (Wardani, 2016). Setiap organisasi perlu mempunyai budaya agar setiap pegawai mempunyai karakter sebagai aturan organisasi dalam melaksanakan kegiatan sebagai tugas dalam memenuhi kepentingan organisasi. Melalui budaya secara tidak langsung menyampaikan aturan main dalam kelompok organisasi, setiap budaya juga akan mengalami perubahan tetapi hal tersebut akan terbentuk kembali seiring berjalannya waktu maka akan ada budaya baru yang dirasa cocok untuk diakui.

Dalam melaksanakan pekerjaan dan menjalankan berbagai aturan, setiap pegawai harus mempunyai lingkungan yang positif dan mendukung setiap hal yang dikerjakannya. Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja

memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai walaupun tidak melaksanakan proses produksi. Perhatian terhadap lingkungan kerja akan memberikan dukungan kepada pegawai karena memberikan kemudahan tetapi jika lingkungan kerja tidak mendukung proses pekerjaan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun. Komponen lingkungan kerja yakni komunikasi kerja antara sesama pegawai maupun komunikasi kerja yang dijalin oleh bagian pegawai, hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan hingga pada lingkungan fisik dan non fisik tempat mereka bekerja (Effendi, 2020).

Perhatian para atasan pegawai dalam suatu organisasi terhadap lingkungan kerja harus menjadi suatu kepentingan untuk selalu mengontrol hal-hal yang menjadi fasilitas dan kenyamanan para pegawai karena jika terdapat lingkungan yang tidak sehat pegawai akan mudah stres dan tidak semangat untuk berkerja. Selain dari pada itu keberhasilan kinerja pegawai dalam lembaga pemerintah sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat diukur dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majalengka merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tanggung jawab menjalankan kewajiban serta fungsi Kementerian Agama kabupaten/kota sesuai dengan peraturan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Peraturan Perundang. Adapun sebagai langkah dalam memberikan citra yang baik dilakukan pembentukan budaya organisasi sebagai kebiasaan dalam bersikap sebagai anggota organisasi. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majalengka mempunyai 5 nilai sebagai budaya kerja yaitu : Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab dan Keteladanan.

Melalui penyusunan rencana strategis Kementerian Agama Kabupaten Majalengka berusaha untuk menjabarkan beberapa visi misi organisasi serta menentukan arah dan fokus strategis dalam mencapai kinerja yang baik agar para pegawai mampu bersinergi dengan semua stakeholder dengan memberdayakan dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Terdapat data berupa perbandingan target dan realisasi dalam mencapai rencana strategis organisasi dalam waktu tiga tahun yaitu tahun 2018, 2019 dan 2020 adalah sebagai berikut :

*Tabel 1.1 Perbandingan Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2018 dan 2019 dengan 2020*

No	Program	Target	Realisasi		
			2018	2019	2020
1.	Persentase Program Pendukung Manajemen serta Pelaksanaan Teknis Lainnya	100%	95,59 %	85,98 %	98,30 %
2.	Persentase Program Pendidikan Islam	100%	99,87 %	99,51 %	97,60 %
3.	Persentase Program Bimbingan Masyarakat Islam	100%	80,54 %	98,17 %	99,23%
4.	Persentase Penyelenggaraan Haji dan Umroh	100%	93,90 %	91,76 %	99,65 %
	<b>Total rata-rata %</b>		<b>92,47 %</b>	<b>93,85 %</b>	<b>98,69 %</b>

*Sumber : Website Kemenag Kab Majalengka Diolah : Peneliti (2021)*

Analisa data tersebut yaitu keberhasilan dan kegagalan dalam perencanaan yang telah ditentukan, dalam mencapai keberhasilan organisasi Kementerian Agama Kabupaten Majalengka masih memerlukan penyesuaian partisipasi sebagai input masyarakat termasuk peran dan tugas aparatur dalam melihat kondisi serta situasi masyarakat dalam kebutuhan di bidang keagamaan. Peran dan tugas aparatur yaitu melalui kinerja yang dicurahkan dalam mencapai tujuan organisasi hal ini diidentifikasi lemahkan kinerja yang dilakukan oleh para pegawai sehingga terdapat beberapa peningkatan dalam mencapai target sangat kecil.

Peneliti melakukan pra-survei dalam bentuk kuesioner awal terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai disebarkan kepada 8 orang pegawai sebagai responden dalam penelitian guna mengetahui kondisi dan keadaan yang sebenarnya terjadi dilapangan. Berikut terdapat data hasil dari pra-survei sebagai berikut :

*Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Variabel Budaya Organisasi*

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban
1.	Saya tidak mampu mengambil resiko yang berdampak pada pekerjaan saya	3 pegawai merespon sangat setuju dan 5 orang lainnya mengisi setuju
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti	6 pegawai mengisi setuju, 1 orang ragu-ragu dan 1 orang mengisis sangat setuju
3.	Saya dapat bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi	5 orang merespon sangat setuju dan 3 orang setuju
4.	Saya tidak selalu mengukur hasil pekerjaan dengan ukuran orang lain	4 orang responden merespon sangat setuju dan 4 orang lainnya menjawab setuju

Sumber : Kementerian Agama Kab. Majalengka Diolah : Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai variabel budaya organisasi. Nomor satu terdapat 3 orang menjawab “sangat setuju” menandakan bahwa tingkat inisiatif pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka dalam pengambilan resiko pekerjaan belum terlaksana dengan baik dimana tingkat inisiatif yang dibangun akan berdampak pada usaha memberikan kinerja yang baik selain itu juga untuk mempertahankan citra organisasi. Dipernyataan nomor dua terdapat 1 orang menjawab “ragu-ragu” hal ini menjelaskan masih terdapat pegawai yang belum memberikan ketelitian yang baik dalam melakukan kerjanya. Nomor empat terdapat 4 orang responden yang menjawab “sangat setuju” diartikan bahwasanya setiap

pegawai tidak menjadikan orang lain sebagai ukuran dalam mencapai kinerjanya, tetapi usaha diri sendiri menjadi acuan dalam kinerjanya.

*Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja*

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban
1.	Tingkat kenyamanan dalam penataan ruangan saya bekerja sudah cukup nyaman	4 pegawai mengisi setuju, 1 orang ragu-ragu dan 3 orang sangat setuju
2.	Saya merasa puas dengan fasilitas kantor yang telah diberikan	4 responden merespon setuju, 1 orang ragu-ragu dan 3 orang mengisi sangat setuju
3.	Saya dapat berhubungan baik dengan pimpinan dan rekan kerja	3 pegawai menjawab setuju dan 5 orang sangat setuju
4.	Saya memiliki pengawasan yang baik dari pimpinan	7 responden menjawab setuju dan 1 orang menjawab sangat setuju

*Sumber : Kementerian Agama Kab. Majalengka Diolah : Peneliti (2021)*

Tabel 1.3 mengenai variabel Lingkungan Kerja diisi oleh 8 orang responden. Pada nomor satu terdapat 3 orang yang menjawab “sangat setuju” bahwa lingkungan kerja yang ada masih cukup mendukung para pegawai untuk melakukan kegiatan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Majalengka. Nomor dua terdapat 4 orang yang menjawab “setuju” membuktikan bahwa fasilitas yang disediakan untuk para pegawai sangat baik, tetapi terdapat 1 orang yang menjawab “ragu-ragu” menunjukkan bahwa fasilitas yang ada cukup memberikan fasilitas dalam pekerjaannya. Nomor empat terdapat 7 orang yang merespon “setuju” dan 1 orang mengisi “sangat setuju”, data ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan yang dilakukan terhadap para pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah baik dilakukan.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Hasil Jawaban
1.	Saya datang dan pergi bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan	6 responden merespon setuju, 1 orang ragu-ragu dan 1 orang sangat setuju
2.	Metode kerja yang diberlakukan tidak selalu menjadi acuan saya dalam bekerja	5 responden mengisi setuju dan 3 orang sangat setuju
3.	saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik	5 pegawai merespon setuju, 1 orang ragu-ragu dan 1 orang sangat setuju
4.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain	4 pegawai menjawab setuju dan 4 orang sangat setuju

Sumber : Kementerian Agama Kab. Majalengka Diolah : Peneliti (2021)

Pada tabel 1.4 diisi oleh 8 orang responden, dengan nomor satu terdapat 6 pegawai mengisi “setuju”, 1 orang mengisi “ragu-ragu”, dan hanya 1 responden yang merespon “sangat setuju”, berarti data ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplin pegawai mengenai jam kerja yang berlaku sudah baik tetapi terdapat 1 orang yang menjawab “ragu-ragu” ini berarti masih ada pegawai yang tidak konsisten terhadap mematuhi jam kerja yang berlaku. Nomor dua terdapat 3 orang menjawab “sangat setuju” hal tersebut berarti masih ada pegawai yang belum memahami mengenai tupoksi yang telah diterapkan dalam organisasi sehingga kualitas kinerja yang diberikan kurang baik. Metode kinerja yang diterapkan organisasi bisa menjadi usaha dalam memberikan langkah kinerja yang efektif dan efisien. Nomor tiga terdapat 1 orang menjawab “ragu-ragu” hal ini bisa dikatakan bahwa seorang pegawai tidak selalu memberikan kinerja terbaiknya.



Hasil pra-survei yang dilakukan menunjukkan sebuah informasi yang menggambarkan keadaan dilapangan, dari segi budaya organisasi yang diberlakukan didalamnya masih nampak beberapa nilai yang belum kuat diimplementasikan dalam kinerja, yaitu masih beberapa sikap pegawai yang tidak mendukung kinerja yang lebih baik hal tersebut akan melemahkan kinerja dan pencapaian dalam tujuan organisasi

Peneliti akan menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Majalengka. Sehingga judul penelitian yang akan dilakukan yaitu : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian data tersebut, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang ada pada Kementerian Agama Kabupaten Majalengka adalah berikut ini :

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Majalengka baru melakukan rotasi kepemimpinan sehingga pegawai masih menyesuaikan dengan norma-norma budaya organisasi yang diberlakukan
2. Fasilitas ruang pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai, sehingga kinerja yang diberikan tidak maksimal
3. Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka sebagian belum memahami rancangan kinerja yang ditetapkan organisasi

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka ?
3. Seberapa besar pengaruh positif budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang pada penjelasan tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara khusus tujuan pada penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka

## **E. Manfaat Penelitian**

Dengan segala pencapaian atas tujuan-tujuan tersebut diharapkan menyumbangkan manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut :

### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian tersebut diharapkan dapat menyajikan suatu referensi bagi penelitian lain sebagai proses belajar, serta memberikan jalan untuk mampu mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai penguat atau pengantar sebuah teori mengenai Budaya Organisasi terhadap kinerja ataupun Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian dilakukan untuk memberikan informasi maupun petunjuk kepada pengelola pegawai disuatu organisasi atau perusahaan sebagai informasi mengenai pengelolaan pegawai dan informasi dasar mengenai penerapan kinerja yang lebih baik.

## **F. Kerangka Teoritis**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Dalam sebuah organisasi seorang pegawai mempunyai peranan terpenting dalam kemajuan organisasi, dengan itu suatu organisasi harus mampu memperhatikan dan mengontrol kinerja pegawai. Budaya organisasi menurut Robbin dalam (Sulaksono, 2015) merupakan nilai yang di junjung tinggi oleh anggota organisasi yang berasal dari atasan organisasi sebagai salah satu yang membedakan dengan organisasi lain. Pemimpin dalam sebuah organisasi sebagai orang yang memprakarsai dari budaya organisasi yang diberlakukan harus mempunyai kemampuan dalam mendorong berbagai nilai yang dianut. Budaya organisasi berupa asumsi-asumsi yang dijadikan sistem dalam berhubungan antar sesama pegawai hingga pada kekuatan dalam menghadapi persaingan dengan lingkungan luar.

Organisasi yang mempunyai budaya organisasi yang tidak terarah akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tidak produktif dalam bekerja, maka setiap organisasi dibutuhkan budaya organisasi yang kuat untuk menunjang kinerja pegawai. Oleh sebab itu budaya organisasi hendak diakui oleh organisasi yaitu budaya yang memiliki efek positif terhadap kinerja yang lebih efektif dan efisien. Kotter dan Heskett dalam (Sulistiawan, 2017) mengatakan terdapat dampak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, selain itu budaya organisasi juga merupakan komponen yang bisa menentukan karir organisasi hingga pada kegagalan atau keberhasilan jangka panjang yang akan diraih.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

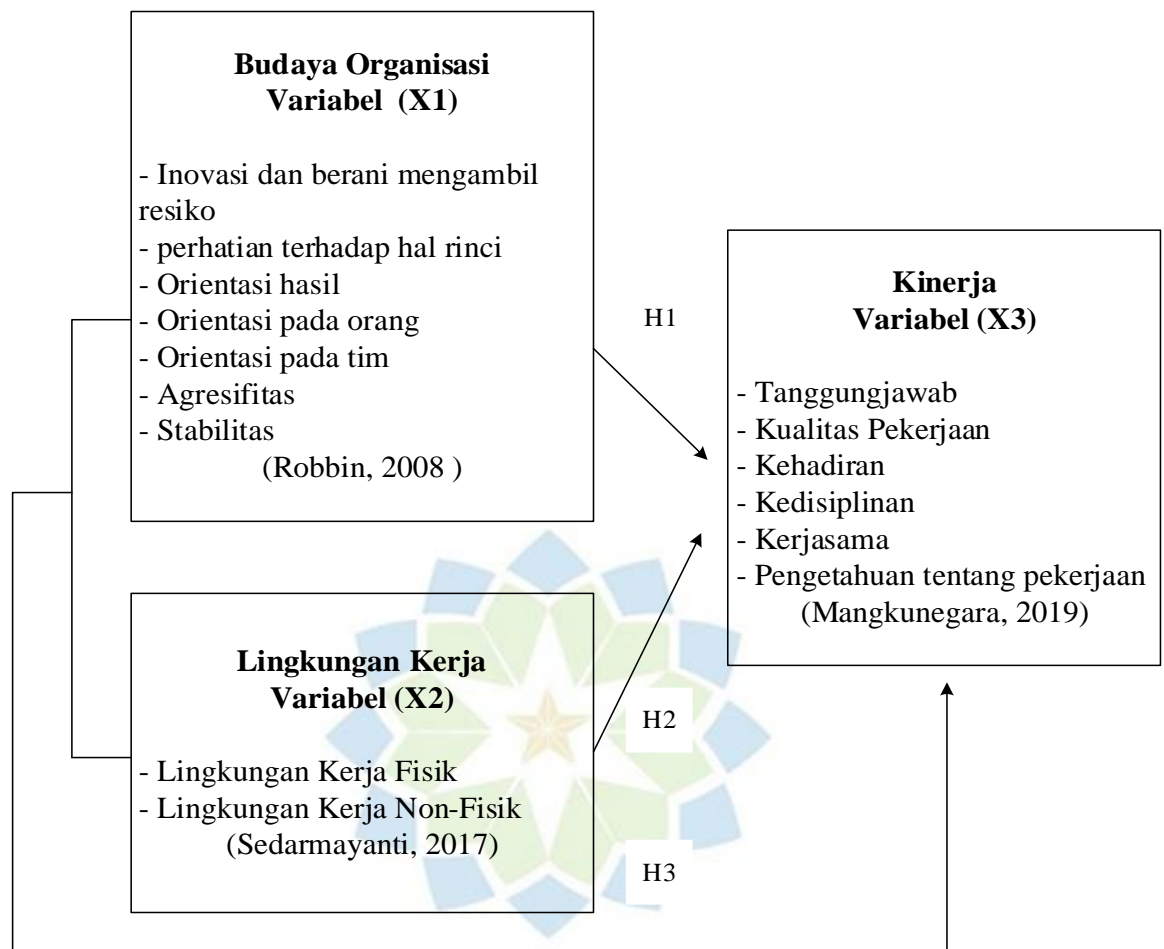
Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan berhubungan dengan tempat pegawai bekerja yang akan memengaruhi kinerja pegawai, Danang Sunyoto dalam (Suryani, 2019) Lingkungan kerja yang baik memiliki kontrol terhadap emosi pegawai, jika segala fasilitas yang ada di sekitar pegawai sangat memadai, contohnya dari segi pencahayaan, udara ataupun pewarnaan ruangan maka pegawai akan merasa nyaman dan lebih produktif. Lingkungan kerja tidak hanya fasilitas yang disediakan tetapi hubungan antar sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan merupakan bagian dari komponen lingkungan kerja.

Lingkungan yang mendukung para pegawai untuk melakukan tugas pekerjaan akan mendukung kinerja yang efektif dan efisien. Tetapi, jika lingkungan kerja pegawai tidak mendukung aktifitas para pegawai maka kinerja pegawai akan menurun dan jauh dari kata maksimal karena efek dari lingkungan kerja sangat mengganggu aktifitas para pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Setiap pegawai yang telah memasuki organisasi akan mempelajari berbagai makna yang terkandung sebagai kekuatan sosial untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Budaya organisasi bisa menjadi sistem dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas karena memuat aturan sebagai pedoman dalam melakukan kinerja. Budaya organisasi menurut Tintami Leslie et al dalam (Mulyadi & Wicaksono, 2019) merupakan aturan awal organisasi yang terdapat prinsip keyakinan, norma dan nilai sebagai karakter setiap yang dilakukan oleh organisasi tersebut, keyakinan tersebut menjadi pedoman yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, karena semua objek yang ada di sekitar karyawan bekerja. Seorang pegawai yang melakukan pekerjaan harus berada pada lingkungan yang positif agar pegawai bisa bekerja dengan produktif. Lingkungan yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik berupa sesama pegawai ataupun pimpinan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja. Sama halnya seperti penelitian yang dilaksanakan oleh ( Sintia Juliani dan Gusti Alit Suputra, 2021 ) dalam jurnalnya menghasilkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja pada karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.



Gambar 1.1 Model Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

## G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan sebagai fokus penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Jurnal oleh Ni Made Diah Yudiningsih dkk (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng Bali	Variabel bebas lingkungan kerja variabel terikat kinerja	Hasil uji statistik lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan total sebesar 60,3%. Besaran dari masing masing variabel lingkungan kerja sejumlah 21,8% berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan jumlah pengaruh disiplin kerja sejumlah 65,50% mempengaruhi kinerja pegawai
2.	Skripsi oleh Hanik Daniswari (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung	Variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja	Menjelaskan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar $\beta$ 0,469 terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ . Kemampuan kerja menyumbangkan pengaruh sebesar $\beta$ 1,032 terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ . Hasil Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung}$ sebesar 50,750 dan $F_{tabel}$ sebesar 3,25 dan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$ .

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Jurnal oleh Saidi dan Ahmad Basri (2018)	pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lahat	Budaya Organisasi dan Kinerja	Hasil dari penelitian tersebut variabel pelatihan didominasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,139 > t_{tabel} 2,000$ , budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 4,256 > t_{tabel} 2,000$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ .
4.	Jurnal oleh Juliana Desi (2019)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat	variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, koefisien pengaruh budaya organisasi sebesar 0,653, kompensasi berpengaruh langsung dan tidak substansial dengan nilai koefisien sebesar 0,863 dan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak terbukti sebagai variabel intervening dilihat dari penjumlahan pengaruh langsung sebesar 0,086 lebih mendominasi dari pengaruh tidak langsung yaitu 0,0079



No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
5.	Jurnal oleh Dian Riyanti HZ, Iskandar Ali Alam dan Defrizal (2020)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan	Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai	Berdasarkan penelitian ini, variabel motivasi, lingkungan kerja dan profesionalisme di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Menteri Agama Kabupaten Lampung Selatan dengan nilai korelasi sebesar 0,962.
6.	Skripsi oleh Enjeli (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Penelitian tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $F_{hitung}$ 64,681 dan $F_{tabel}$ 2,67 atau $F_{hitung}$ lebih besar dari nilai $F_{tabel}$

Sumber : Jurnal Terdahulu Data : diolah Peneliti (2021)

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sesuatu yang di kemukakan pada rumusan masalah, jawaban tersebut didapat dari sebuah teori yang membahas mengenai masalah yang diteliti. Menurut (Juliandi, 2014) jawaban yang akan didapat pada hipotesis tersebut berasal dari pengumpulan data serta analisis yang dilakukan oleh peneliti. Dari arah pemikiran yang dijelaskan tersebut mampu di sebutkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Hipotesis 1 = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka
- Hipotesis 2 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka
- Hipotesis 3 = Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Majalengka

