

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh :

NUR BETTY MAHFIROTUL UDHA

(20612011092)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh :

NUR BETTY MAHIROTUL UDHA

(20612011092)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang

Disusun oleh : Nur Betty Mahfirotul Udha

NIM : 20612011092

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 20 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 0715069004

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosoan 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399099 – Kode POS. 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : NUR BETTY MAHFIROTUL UDHA
NIM : 20612011092
HARI : Senin
TANGGAL : 10 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

“ Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya yaitu orang tua saya, Ayahanda Darsono tercinta dan Mama Maria Ulfa tersayang. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat, dan doa terbaik yang tidak pernah berhenti diberikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan orangtua dalam penyemangat hidupku ”



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORSINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat (2) yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti melakukan penjiplakan maka gelar akan dicabut dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya yang digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 08 Juni 2024

Yang menyatakan



Nur Betty Mahfirotul Udha

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Nur Betty Mahfirotul Udha. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing : Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan metode pengumpulan data berupa studi literatur, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, uji Validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) analisis regresi berganda, uji signifikansi parsial (Uji t), uji simultan (Uji F) dan uji koefisien determinasi. Jumlah sampel sebanyak 43 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai*



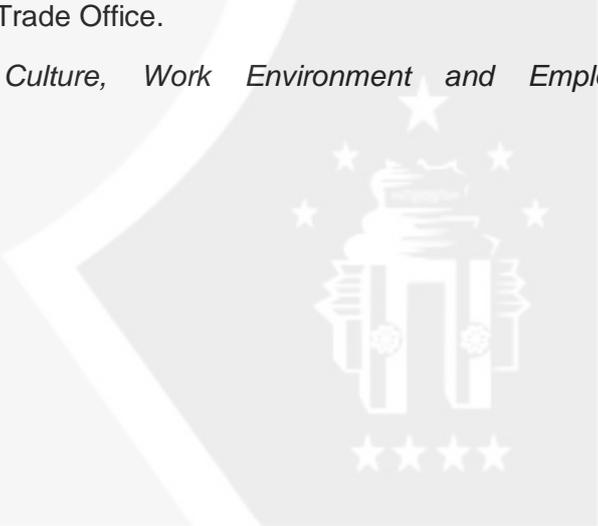
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Nur Betty Mahfirotul Udha. 2024. The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at the Malang Regency Industry and Trade Office. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Raden Rahmat Islamic University Malang. (Supervisor: Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc).

This study aims to determine and analyze the effect of the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Malang Regency Industry and Trade Office. To achieve these objectives, this research uses quantitative methods, with data collection methods in the form of literature studies, questionnaires and documentation. Data analysis techniques in this study used descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) multiple regression analysis, partial significance test (t test), simultaneous test (F test) and determination coefficient test. The number of samples was 43 respondents using saturated sampling technique. The results showed that organizational culture partially had a significant effect on employee performance, the work environment partially had no significant effect on employee performance. Simultaneously, organizational culture and work environment variables have a significant effect on employee performance at the Malang Regency Industry and Trade Office.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang" ini dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih yang teramat penulis persembahkan kepada kedua orang tua atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan selama ini. Terima kasi atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Terima kasih sudah menjadi tempatku untuk pulang.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M. Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang dan juga selaku Dosen Wali Saya yang memberikan arahan dan saran selama perkuliahan.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E M.M selaku Kaprodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
5. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
7. Seluruh Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang yang telah bersedia membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
8. Kepada seseorang berNIM 20612011078 terimakasih atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan. Terima kasih atas waktu, doa yang senantiasa dilangitkan, dan seluruh hal baik yang diberikan selama ini.
9. Saudara-saudara dan teman-teman penulis yang selalu mendoakan dan memberi motivasi pada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan manajemen angkatan 2020 yang telah kebersamai mulai semester pertama hingga dengan semester akhir di Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
11. Keluarga dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang terlibat membantu kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang, 18 Januari 2024

Nur Betty Mahfirotul Udha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORSINALITAS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelilian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.4 Model Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	48
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.7 Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.2 Deskripsi Data dan Variabel.....	64
4.3 Hasil Analisis Data.....	68
4.4 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	85
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1.	: Model Hipotesis Penelitian.....	43
2.	: Struktur Organisasi	63
3.	: Hasil Uji Heterokedastisitas	80



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1.	: Perbandingan Penelitian Terdahulu	13
2.	: Operasionalisasi Variabel	47
3.	: Operasionalisasi Variabel (Lanjutan).....	48
4.	: Analisis Jawaban Dengan Skala Likert	51
5.	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
6.	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
7.	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
8.	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
9.	: Deskripsi data demografi yang paling dominan	67
10.	: Deskripsi Hasil Skor Empirik.....	69
11.	: Norma Kategorisasi Empirik	69
12.	: Distribusi Frekuensi Kategorisasi Budaya Organisasi	70
13.	: Distribusi Frekuensi Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	71
14.	: Distribusi Frekuensi Kategorisasi Kinerja Pegawai.....	72
15.	: Indikator Pembentuk Utama Budaya Organisasi	72
16.	: Indikator Pembentuk Utama Lingkungan Kerja.....	73
17.	: Indikator Pembentuk Utama Kinerja Pegawai.....	74
18.	: Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	75
19.	: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	76
20.	: Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	76
21.	: Hasil Uji Reliabilitas.....	77
22.	: Hasil Uji Normalitas	78
23.	: Hasil Uji Multikolinearitas	79
24.	: Hasil Analisis Linear Berganda.....	81
25.	: Hasil Uji t	83
26.	: Hasil Uji F	84
27.	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	85

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal
1.	: Curriculum Vitae	99
2.	: Kuesioner Penelitian	100
3.	: Tanda Persetujuan Proposal	103
4.	: Lampiran Kartu Bimbingan	104
5.	: Distribusi Jawaban Responden	105
6.	: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	108
7.	: Uji Asumsi Klasik	116
8.	: Hasil Uji Regresi	117
9.	: Dokumentasi	118



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era digital atau era industri 4,0 sekarang ini menurut adanya kompetisi dari semua organisasi atau instansi untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai instansi yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya di tentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Setiap usaha dalam mencapai tujuan instansi tidak lepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efesiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004).

Setiap organisasi di bentuk untuk bisa mencapai tujuannya. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Surianto, 2021). Notoatmodjo (2013), mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa, sehingga

berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai/karyawan.

Instansi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karna kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Karena dengan meningkatkan kinerja pegawai otomatis kinerja instansi juga akan meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di dalam instansi maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima instansi. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Siagian (2012) kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi adalah kualitas kerja pegawai atau kinerja. Kinerja pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia atau sekelompok manusia dalam sebuah organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasi apabila secara legal, tidak ilegal, etis dan etis. Peningkatan kinerja pegawai bisa mendorong kemajuan perbaikan organisasi dalam organisasi dilingkungan instansi untuk dapat bertahan dalam persaingan kerja yang tidak stabil.

Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah instansi, kinerja pegawai harus diperhatikan oleh organisasi. Menurut Rivai

(2014) kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap instansi harus selalu memperhatikan kinerja pegawai agar mampu mencapai tujuan instansi. Pencapaian kinerja pegawai secara optimal dapat terwujud dengan adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik. Selain itu, agar kinerja pegawai selalu konsisten maka harus didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Setiap organisasi memiliki budayanya tersendiri sendiri yang mencerminkan karakter suatu organisasi. Menurut Robbins (2018) Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengaturan nilai-nilai bersama dalam sebuah organisasi yang memutuskan tingkat perwakilan untuk tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Budaya yang baik dalam suatu organisasi dapat membantu terciptanya rasa nyaman dan dukungan yang membantu meningkatkan kinerja anggota. Organisasi memiliki budayanya tersendiri yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah kepribadian instansi yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun instansi tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau instansi (Muis dkk., 2018). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan budaya organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang menekankan pada kecermatan dan perhatian pada detail, terutama dalam konteks penandatanganan dokumen oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sangat memperhatikan akurasi dan keakuratan dalam proses administratif, meskipun dalam situasi di mana ada banyak tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Fokus pada hasil yang diperoleh juga tampaknya menjadi prioritas bagi organisasi tersebut. Fokus pada hasil mengacu pada pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan dari berbagai tugas dan proyek. Meskipun ada banyak tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, organisasi tetap berusaha untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh tetap berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan memperhatikan kedua hal tersebut, yaitu kecermatan dalam penandatanganan dokumen dan fokus pada hasil, instansi dapat mempertahankan kinerja yang baik dari anggotanya. Budaya organisasi yang mendorong kecermatan, ketelitian, dan fokus pada hasil akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari pegawai agar pegawai tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Menurut Nitisemito (2011) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor

lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas pegawai pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Feel dkk., 2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat. Apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Wibowo dkk., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan observasi pada dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten malang yang telah dilakukan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana hubungan antar pegawai, faktor individu, faktor luar, faktor suasana kerja, dan faktor lingkungan kerja. Adapun permasalahan dalam lingkungan kerja seperti masih kurangnya fasilitas kerja yang belum memadai seperti masih diperlukan adanya sarana gudang untuk tempat arsip dan kursi, meja kerja, almari dan komputer yang perlu diperbarui mengingat usia pemakaian yang sudah cukup lama, kondisi ruang kerja yang kurang tertata. Kemudian kondisi pencahayaan dan suhu udara yang kurang baik. Hal ini yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan jenuh dengan kondisi yang ada. Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kondisi psikis pegawai, jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu, waktu kerja yang dibatasi banyaknya pekerjaan yang harus

dirampungkan serta peralatan kerja yang kurang menunjang akan ikut berpengaruh terhadap beban kerja pegawai. suasana kerja tidak harmonis antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, hal ini berimbas pada komunikasi yang kurang baik antara pegawai. sehingga pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan dan hal ini berimbas pada kinerja pegawai.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang merupakan organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 41 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang merupakan OPD dengan tipe A dan melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perindustrian dan perdagangan.

Adapun tujuan pembangunan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang adalah meningkatkan peranan Industri dalam perekonomian sehingga mampu meningkatkan lapangan kerja dan kesempatan usaha serta meningkatkan produktivitas dan mampu bersaing dipasar global, meningkatkan efisiensi perdagangan dalam negeri, pengawasan peredaran barang/jasa dan pengembangan ekspor serta meningkatkan kualitas pelayanan dan mewujudkan pasar yang baik. Maka dari itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut perlunya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas baik dan mengasilkan hasil kinerja yang bagus dan maksimal.

Ketertarikan peneliti dalam memilih judul ini adalah pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan sangatlah penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi pegawai, meningkatkan keterlibatan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti

fasilitas yang tidak memadai atau kondisi yang tidak nyaman, dapat menghambat kinerja pegawai dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas. Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang”. Alasan memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang berhubungan dengan Ilmu Sumber Daya Manusia khususnya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan, sebagai informasi dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi Manajemen.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai perusahaan.