

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KOPERASI, UKM DAN PERINDUSTRIAN DI KABUPATEN  
OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:  
GITA FARIANSYAH  
NPM. 20.01.11.05.35**


**FAKULTAS EKONOMI BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2024**

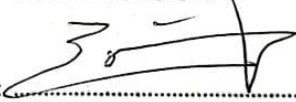
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : GITA FARIANSYAH  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110535  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan,  
Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan  
Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.


Pembimbing Skripsi

Tanggal 1-4-2024 Pembimbing I:   
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301

Tanggal 1-4-2024 Pembimbing II:   
Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN: 0228035901

Mengetahui:

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Dr. Msy. Mikal, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301


73 /PS/DFEB/

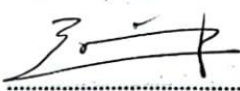
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

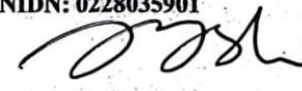
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : GITA FARIANSYAH  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110535  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan,  
Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan  
Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penguji Skripsi :

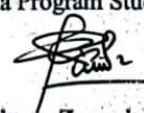
Tanggal 1-4-2024 Ketua Penguji :   
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301

Tanggal 1-4-2024 Penguji I :   
Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN: 0228035901

Tanggal 1-9-2024 Penguji II :   
Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si  
NIDN: 0008086502

Mengesahkan:

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi  
  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

73 / PS / DFEB /

iii

## HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

Q.S Al Insyirah : 5

“Meskipun sulit, kita bisa terus bertahan dan terus berjalan”

(Kim Taehyung)

“Berhenti lari dari kenyataan hidupmu, berhenti cemas atas penilaian orang lain,  
dan mulailah berbuat baik sebanyak mungkin”

(Tere Liye)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang berarti dalam kehidupan saya, teruntuk :

1. Pintu surgaku, Ibunda Kholijah. Wanita hebat dan tangguh yang sangat berperan penting dalam hidup peneliti. Ibu yang sujudnya selalu menjadi do'a untuk kesuksesan anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang, cinta, motivasi, dukungan yang tak pernah henti diberikan kepada peneliti.
2. Cinta pertamaku, Ayahanda Alamsyah. Lelaki pekerja keras yang senantiasa berjuang untuk kehidupan peneliti, menemani peneliti dalam perjalanan menyelesaikan studi ini. Terima kasih atas do'a, dukungan serta kepercayaan yang selalu diberikan kepada peneliti.
3. Adik terkasih, Adinda Anggi Faradianyah. Terima kasih selalu sabar membantu peneliti dalam menyelesaikan studi serta dukungan dan motivasinya selama ini.
4. Sahabat seperjuangan, Zhaqiroh In Am Ramadhan. Terima kasih telah menjadi *human diary* peneliti, yang saling membantu dan mendukung satu sama lain, selalu memberikan perhatian serta selalu ada disaat senang maupun sedih dari awal masuk kuliah sampai saat ini.
5. Diri saya sendiri, Gita Fariansyah. Terima kasih telah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri. Terima kasih telah mampu menyelesaikan studi ini walaupun jalan yang dilalui tidak selalu mudah, tapi dirimu tetap semangat dan mau belajar hingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gita Fariansyah

Nomor Pokok Mahasiswa : 2001110535

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau yang diterbitkan orang lain. Kecuali, yang secara tertulis diacu dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, 27 Maret 2024  
Peneliti



Gita Fariansyah

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang diangkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir”**. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Manajemen.

Penyelesaian skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal S.E, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Eknomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, M.M, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.

5. Ibu Dra. Yasmina Martini M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
6. Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
7. Semua pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah memberi bimbingan dan informasi-informasi serta berpartisipasi selama saya melakukan penelitian di instansi.
8. Diri saya sendiri yang telah kuat dan bertahan serta semangat dalam penyusunan skripsi.
9. Kedua orang tuaku, adikku serta keluarga tercinta yang senantiasa mendoakan dan selalu memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Teman-teman kelas weekend yang telah memberikan motivasi dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
11. Sahabat-sahabat terbaik yang telah memberikan do'a dan dukungan selama perkuliahan sampai penyelesaian skripsi.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang,     Maret 2024  
Peneliti

Gita Fariansyah



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	6
1.3.Tujuan Penelitian.....	6
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teori.....	9
2.1.1.Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2.Budaya Organisasi .....	12
2.1.3.Pelatihan .....	16
2.1.4.Lingkungan Kerja .....	20
2.1.5.Stres Kerja .....	23
2.2.Penelitian Lain Yang Relevan .....	27
2.3.Kerangka Berpikir .....	29
2.4.Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1.Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1. Tempat Penelitian .....	31
3.1.2.Waktu Penelitian.....	31
3.2.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.2.1.Sumber Data .....	32
3.2.2.Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	33
3.3.1.Populasi.....	33
3.3.2.Sampel .....	33
3.3.3.Sampling .....	34
3.4. Rancangan Penelitian .....	34
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	35

3.5.1. Variabel Penelitian .....	35
3.5.2. Definisi Operasional .....	36
3.6. Instrumen Penelitian .....	38
3.6.1. Uji Validitas .....	38
3.6.2. Uji Reabilitas .....	39
3.6.3. Uji Persyaratan Analisis dan Asumsi Klasik .....	39
3.7. Teknik Analisis Data .....	40
3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	41
3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi .....	41
3.7.3. Pengujian Hipotesis .....	42
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum .....	45
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	45
4.1.2. Visi dan Misi .....	47
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	47
4.1.4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	49
4.2. Deskripsi Profil Responden .....	65
4.2.1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	65
4.2.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
4.2.3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	66
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	66
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	66
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	69
4.4. Hasil Uji Persyaratan Analisis dan Asumsi Klasik .....	70
4.4.1. Uji Normalitas .....	70
4.4.2. Uji Multikolinieritas .....	71
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	72
4.5. Hasil Analisis Data .....	73
4.5.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.5.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	75
4.5.3. Hasil Uji Hipotesis .....	76
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	80
5.2. Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1. Status Pegawai .....	4
Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan .....	27
Tabel 3.1. Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2. Jumlah dan Jabatan Pegawai .....	33
Tabel 3.3. Variabel Operasional .....	36
Tabel 3.4. Skala Likert .....	38
Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	65
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel X1 .....	67
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel X2 .....	67
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel X3 .....	68
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel X4 .....	68
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	69
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
Tabel 4.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4.13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	75
Tabel 4.14. Hasil Uji F .....	76
Tabel 4.15. Hasil Uji t .....	77

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73

## ABSTRAK

**GITA FARIANSYAH. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM DAN PERINDUSTRIAN DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR” (dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM).**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,637 atau 63,7% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Persamaan regresi linier berganda yang dimiliki  $Y = 15.161 - 0,086X_1 + 0,184X_2 + 0,552X_3 - 0,026X_4 + e$ .

Dari hasil uji t bahwa variabel budaya organisasi dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan masing-masing nilai sig t budaya organisasi dan stres kerja  $> 0,05$ . Selanjutnya variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas, Koperasi, UKM dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan masing- masing nilai sig t  $< 0,05$ .

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Gita Fariansyah**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 13 Maret 2001 dari Ayah Alamsyah dan Ibu Kholijah. Saya anak ke 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 160 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 2 Palembang, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2018 di SMK Negeri 6 Palembang, dan pada tahun 2020 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2024

Gita Fariansyah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah indikator utama dalam sebuah organisasi. Organisasi yang efektif bergantung pada SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, SDM memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sehingga mampu mencapai tujuan bersama dalam organisasi dan mengembangkan suatu organisasi tersebut.

Suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti instansi pemerintah menginginkan adanya pencapaian maksimal yang berhubungan dengan peningkatan hasil kerja pegawai. Pada dasarnya, meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat adalah tujuan bersama yang ingin dicapai oleh sebuah instansi. Pelayanan terbaik tidak lepas dari kontribusi dan tanggung jawab masing-masing pegawainya. Seorang pegawai harus mampu bekerja secara optimal yang dapat ditunjukkan melalui hasil kinerja pegawai tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Kinerja pegawai adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai

dapat diukur dari berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, kepatuhan terhadap aturan, kehadiran, kreativitas, dan lain sebagainya. Organisasi harus memiliki pegawai yang baik kinerjanya, karena kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja para pegawainya.

Pencapaian kinerja yang baik sebagai akibat dari peningkatan produktivitas dapat terjadi melalui penguatan budaya organisasi (Rismayadi & Maemunah, 2016). Budaya organisasi merupakan sekumpulan kebiasaan, kepercayaan, dan nilai yang menggambarkan identitas suatu organisasi dan mengarahkan anggota dalam berperilaku saat bekerja. (Kautsar Jundy, 2018). Budaya organisasi merujuk pada sistem makna atau prinsip yang dianut oleh semua anggota organisasi, budaya ini memiliki dampak pada tingkah laku pegawai dan mampu untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penting bagi instansi pemerintahan untuk memiliki budaya organisasi guna memastikan bahwa para pegawai memiliki pedoman, acuan, norma dan nilai-nilai yang harus dilaksanakan.

Pelatihan adalah sebuah aktivitas atau proses pembelajaran yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap karyawan guna menunjang kinerja karyawan. (Bella Septiyana, 2022). Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pelatihan sebagai peningkatan kemampuan dan keterampilan serta menambah wawasan para pegawai, sehingga mampu berkontribusi secara lebih optimal dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya



sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. (Sri Widodo, 2016:95). Tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas dan kenyamanan bekerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kurang baik dapat menimbulkan penurunan kinerja sehingga kontribusi pegawai tidak bisa optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan membantu mengurangi kelelahan dan kejenuhan yang berpotensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Upaya penting lainnya yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja pegawai. Stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena ketidakseimbangan antara potensi individu dengan tuntutan kerja serta tujuan organisasi. (Ferdinan Trisna Mukti, 2023). Tekanan kerja dapat menyebabkan kelelahan dan ketegangan emosional yang berlebihan selama menjalankan tanggung jawab suatu pekerjaan. Tingkat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan dunia luar.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM) dan Perindustrian merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di Bidang Koperasi, UKM dan Perindustrian. Dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, perlu menetapkan

Peraturan Bupati tentang susunan organisasi, tugas, fungsi serta tata kerja Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir bertanggung jawab untuk mengembangkan sektor koperasi, UKM serta industri di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dinas ini berperan dalam memberikan dukungan, pembinaan, dan pengembangan kepada para pelaku usaha di wilayah tersebut. Selain itu, Dinas juga mengkoordinasikan program-program pemerintah yang mendukung pertumbuhan sektor ini, seperti pemberian kredit usaha mikro dan subsidi bagi UKM serta bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi lokal melalui pengembangan sektor koperasi, UKM, dan industri.

Kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat penting untuk mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka dalam mengembangkan sektor yang ada. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan pencapaian target, produktivitas, inovasi, kualitas pekerjaan, kerjasama tim dan kontribusi terhadap pertumbuhan sektor yang mereka layani.

**Tabel 1.1**  
**Status Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di**  
**Kabupaten Ogan Komering Ilir**

NO	STATUS	JUMLAH
1	ASN	24
2	NON ASN	26

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan bahwa, budaya organisasi mempunyai peran yang penting dalam kelangsungan hidup bagi SDM pada suatu organisasi. Sistem budaya organisasi yang masih tidak dipatuhi, salah satunya yaitu integritas waktu jam kerja yang masih sering terlambat oleh pegawai non ASN, sehingga menyebabkan kurangnya solidaritas antar pegawai.

Adapun program-program pelatihan yang sudah bagus dan terorganisir dalam upaya untuk meningkatkan SDM secara berkesinambungan, seperti ketika proses operasional yang mulai lambat atau ketika pegawai melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan prosedur.

Kondisi lingkungan kerja pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian memang sudah cukup baik, mengingat gedung yang masih baru dengan fasilitas yang memadai. Namun, beberapa bagian masih membutuhkan peningkatan dan perbaikan seperti tempat ibadah yang masih seadanya karena belum tersedia mushola dan juga belum tersedianya rumah jaga. Kondisi beberapa pendingin ruangan yang tidak terasa sehingga mengganggu kenyamanan pada saat bekerja.

Tingkat stres kerja pada pegawai yang cukup tinggi karena banyaknya beban kerja dengan tenggat waktu yang ketat. Tuntutan pekerjaan yang banyak dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menyebabkan produktivitas berkurang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang hendak dijawab melalui penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir?
- 2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir?
- 3) Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir?
- 4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir?
- 5) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan hal yang ingin dicapai melalui pelaksanaan penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut, untuk:

- 1) Mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- 2) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- 3) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- 4) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- 5) Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah kontribusi penelitian terhadap pengetahuan dan praktik dalam bidang yang diteliti. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran ataupun wawasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti-peneliti yang lain dalam melaksanakan penelitiannya yang sejenis, sehingga dengan penelitian ini membantu untuk dijadikan referensi bagi peneliti yang lainnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Universitas Tridinanti**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah koleksi bacaan perpustakaan di Universitas Tridinanti yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

##### **b. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan informasi yang memadai bagi Dinas Koperasi, UKM, dan Perindustrian di Kabupaten Ogan Komering Ilir ataupun instansi pemerintahan lainnya, sehingga lebih memfokuskan pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *output* pegawai dan untuk mempertimbangkan peningkatan *output* atau pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, Zanafa Publishing: Riau.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R., 2018, *Stress Kerja*, Semarang University Press
- Bangun, W., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cirascas, Penerbit Erlangga: Jakarta
- Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir <https://news.kaboki.go.id/index.php/dinas/koperasi.html>
- Edison, Anwar., & Komariah., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Alfabeta: Bandung.
- Franki, Sunaryondi., & Hening, Widi.O., 2021, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal dan Riset Manajemen, STIESIA, Vol.8, No.12 (2019)
- Ghozali, Imam., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Henny, Widiyanti., Baihaqi, Baihaqi., & Mursalim Nohong., 2022, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Sorong*”, Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan, Vol 6, No.02.
- Jundy, Kautsar., 2018, “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mitsubishi Krama Yudha Motors And Manufacturing*”, *Skripsi*, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT. Rajagrafindo Persada: Depok
- Kaswan, 2017, *Effective Staffing “Mengembangkan dan Mempertahankan Pegawai Terbaik Untuk Menciptakan Keuntungan Organisasi”*. Alfabeta: Bandung.
- Mangkunegara, A, P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mathis, Robert L., & Jhon H. Jackson., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat: Jakarta.

- Mukti, Ferdinan Trisna., 2023, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan*", Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Nasir, Munawir., Rezky Ratnasari Taufan., M Fadhil., Muh Haerdiansyah Syahnur., 2021, "*Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal AkMen Vol.18 No.1.
- Nusran, Muhammad., & Dirgahayu Lantara., 2019, *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*, Nas Media Pustaka: Makassar.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, 2023, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, Edisi Ketiga Cetakan Pertama.
- Permatasari, Prasetio., 2018, "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung*". Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA), Vol. 2, No.1.
- Prasetyo, Rifan., 2019, "*Pengaruh Budaya Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta*", Skripsi, UIN Yogyakarta
- Rinaldy, Hendy., 2019, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Langkat*", Thesis, Universitas Medan Area
- Rismayadi, B., & Maemunah, M., 2016, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*" (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 2(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2017, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba Empat: Jakarta.
- Rusyan, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja, Konsep Strategi dan Implementasi*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama: Bandung.



Septiyana, Bella., 2022, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Pusat Lembaga XYZ)*”, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.

Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

Sofyan, Try Awang., 2019 , “*Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jnederal Pajak Jawa Timur III Kota Malang*”, Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya.

Sri Widodo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media: Bandung.

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*, Alfabeta: Bandung.

Suwatno, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung

Umi, W.Z., Hamidah, N.U., & Ika, R., 2015, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.2 No.1.

Utami, Arinda Martha., 2023, “*Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sriwijaya*”, Skripsi, Universitas Tridinanti: Palembang

Vanchapo, Antonius Rino., 2020, *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Qiara Media: Pasuruan.

Visi dan Misi - Situs Resmi DISKOPERIN <http://diskoperin.kaboki.go.id/>

Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, Pusaka Pelajar: Yogyakarta.