

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dengan kebangkitan pada teknologi terus bertumbuh menjadikan organisasi memerlukan sumber daya yang unggul dalam proses mencapai tujuannya. Adanya pandemi covid-19 yang penyebarannya telah dimulai pada awal Maret 2020, menyebabkan sektor ekonomi sempat mengalami dampak yang cukup serius serta banyak perusahaan yang telah mengalami kebangkrutan pada berbagai sektor. Terdapatnya pembatasan kegiatan masyarakat berpengaruh dengan kegiatan perusahaan yang tentunya berimbas kepada perekonomian (Rizal, 2020, www.kompas.com). Sehingga setiap organisasi yang ingin tetap bertahan dituntut untuk dapat mengelola organisasi dengan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik. Organisasi terbentuk dari adanya tujuan dari berdirinya organisasi, dengan visi yang dibangun berdasarkan kepentingan manusia dan misi yang dilaksanakan dan dikelola oleh manusia.

Sehingga sumber daya manusia bagian unsur sentral yang dapat membantu berjalannya organisasi dan menjalankan seluruh aktivitas di dalam organisasi. Agar aktivitas di dalam organisasi berlangsung dengan lancar, maka organisasi sebaiknya menyimpan manusia unggul dengan pegawai mengantongi pengetahuan keahlian menunjang serta kemauan untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin. Manusia bisa menjadi perancang, pelaku, serta penentu tercapainya tujuan organisasi, sehingga manusia mempunyai peran aktif dalam semua aktivitas organisasi (Hasibuan, 2019, hlm. 10). Seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, tentunya akan turut serta berkontribusi baik pikiran maupun jasmani dan organisasi memberikan imbalan sesuai dengan peraturan. Dalam mengatur manusia bukan hal yang dapat diremehkan dan dianggap mudah, karena setiap manusia memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang heterogen.

Agar sumber daya manusia (SDM) berjalan sesuai maka diperlukan adanya pengelolaan dengan baik secara profesional dengan membentuk manajemen untuk

mengatur, mengelola, serta mengarahkan manusia agar terwujud tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mengatur SDM, kemudian para pekerja lebih produktif. Perencanaan dari sumber daya manusia sebagai proses menentukan pekerja berdasarkan pengembangan, pengontrolan, dan implementasi yang berintegrasi dengan rencana organisasi dalam penempatan pegawai dengan tepat (Mangkunegara 2020, hlm. 4). Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi yang mendominasi dalam aktivitas berorganisasi baik yang menduduki jabatan atau posisi atasan maupun anggota memiliki posisi yang sama-sama penting di dalam organisasi. Manusia di dalam organisasi yaitu pegawai memegang peran sebagai yang utama untuk menjalankan operasional perusahaan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan organisasi.

Peran yang dapat dilakukan SDM adalah mengambil bagian di dalam perusahaan untuk merancang peraturan serta membangun strategi di dalam organisasi. Peran tersebut dilaksanakan dengan bertujuan agar dapat menyelaraskan terhadap sasaran yang dituju maupun terhadap harapan yang ingin dicapai organisasi dan mengambil bagian di dalam tim manajemen organisasi yang bertujuan untuk membantu organisasi menentukan setiap pengambilan keputusan. Seiring kemajuan zaman dan mewabahnya pandemi covid-19 saat ini setiap organisasi perlu sigap dalam menghadapi tantangan serta persaingan yang dapat mengancam berkembangnya organisasi. Hal yang perlu diperhatikan agar organisasi dapat menghadapi tantangan serta persaingan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi merupakan aset yang harus dipertahankan dan penting keberadaannya untuk dimiliki suatu organisasi. Organisasi harus dapat meningkatkan kualitas pegawai yang bekerja. Sehingga kinerja pegawai merupakan pengaruh yang paling utama terhadap keberhasilan berjalannya suatu organisasi. Arti dari kinerja pegawai merupakan tolak ukur sudah sejauh mana seseorang menjalankan tanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas dalam bekerja.

Budaya dalam berorganisasi ialah suatu bentuk cakupan penyebaran mengenai nilai serta keyakinan yang terus bertumbuh dalam suatu organisasi yang mengarahkan perilaku dari para pegawainya (Ariawaty, 2020). Budaya organisasi dapat tumbuh dalam suatu organisasi sebagai nilai-nilai yang dianut secara bersama

dengan memiliki keunikan tersendiri sehingga dapat berbeda dengan organisasi yang lainnya. Dengan budaya dapat membantu dalam memberikan arahan pada setiap individu untuk bersikap sesuai dengan sistematis yang ditentukan. Budaya organisasi dapat berubah sewaktu-waktu dikarenakan harus mengalami penyesuaian terhadap keadaan dan aturan yang ditetapkan dalam organisasi. Selama suatu organisasi memelihara budaya organisasi yang kuat, dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Kinerja pegawai berjalan dengan menyesuaikan pada budaya yang diterapkannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki seseorang dengan menunjukkan kesediaan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Kristian & Ferijani, 2020). komitmen organisasi sebagai keadaan seseorang yang memiliki perilaku kesetiaan terhadap organisasi, dengan komitmen tinggi yang dimiliki dapat membuat seseorang menjadi lebih bekerja keras dalam proses berkontribusi terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat memberikan seseorang kepuasan dalam bekerja dengan adanya keadaan timbal balik yang diberikan dari organisasi untuk pegawai sehingga membuat pegawai merasa dianggap sebagai bagian dari organisasi. Kinerja pegawai yang baik dapat terwujud dari adanya komitmen organisasi yang baik dari pegawai dalam berkontribusi dalam organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi pada seseorang dapat dilihat dengan kebiasaan yang ditunjukkan pada saat bekerja. Kebiasaan ini dapat meliputi mau menerima dan membantu untuk menggapai tujuan yang ingin dicapai organisasi dan nilai yang diterapkan di dalam setiap organisasi, memiliki kemauan juga tekad yang kuat dalam memberikan kontribusi kepada organisasi, dan yang terpenting adalah memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi yang tidak mudah untuk dihilangkan dari dalam diri.

Lingkungan kerja ialah area lingkungan kemasyarakatan dan profesional di mana terdapat seseorang yang dapat melakukan interaksi dengan orang lain (Demus et al., 2015). Lingkungan kerja sebagai tempat para pegawai untuk melaksanakan kewajibannya menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja menjadi aspek memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Setiap SDM dalam organisasi selalu saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lainnya dengan tempat bekerja atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman sangat penting

untuk membuat kinerja pegawai meningkat, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan signifikan jika para pegawai bersungguh-sungguh dalam memberikan kontribusi secara maksimal dengan bertujuan untuk membantu organisasi menggapai tujuannya. Sebaliknya jika tidak baik lingkungan kerjanya, ini dapat melingsirkan kinerja dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi maupun pencapaian tugas yang menjadi tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebagai akibatnya, hasil yang dikerjakan menjadi tidak efektif bagi organisasi.

Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta merupakan unsur pelaksana yang berada dibawah naungan dari kementerian pertanian republik Indonesia yang memiliki tanggung jawab pada kementerian pertanian untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mendukung tercapainya sasaran produksi komoditas utama tanaman pangan. Pada masa pandemi covid-19 yang memengaruhi seluruh aspek kehidupan di dunia saat ini yang menyebabkan pemberlakuan *Work from home* (WFH) terhadap berbagai organisasi yang bertujuan memperlambat laju penularan yang semakin luas. Berdasarkan wawancara dengan kepala TU di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta didapati informasi bahwa Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta memberlakukan sistem pembagian jadwal kerja WFH dan *Work from office* (WFO) pegawainya. Namun dalam hal ini para pegawai harus tetap menaati protokol kesehatan dengan menggunakan masker serta melakukan pengecekan suhu tubuh yang sudah disediakan pada pintu masuk tempat kerja.

Kemudian, adanya riuh pandemi covid-19, seluruh pegawai perlu terus menampilkan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya agar segenap aksi terlaksana secara sesuai dengan keinginan organisasi. Dalam pencapaian hal tersebut tidaklah mudah dapat dilihat kenyataannya masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan harapan organisasi. Pandemi covid-19 memiliki dampak pada pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta, dimana telah diberlakukan 25% tunjangan kinerja pegawai negeri sipil dialokasikan untuk membuat anggaran bantuan sosial bagi masyarakat terparah dampak pandemi covid-19, sebanyak 25% ditahan tidak diberikan namun dialihkan kepada penanggulangan covid-19 (Sari, 2020, www.kompas.com). Sehingga terjadinya penurunan tunjangan yang diberlakukan bagi para pegawai negeri sipil pada masa

pandemi covid-19 ini sebagai salah satu pembentukan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja sebagai faktor memengaruhi bagaimana kinerja pegawai negeri sipil Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta dapat berjalan. Selain itu sesuai data kinerja yang didapat dari Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta yaitu:

Tabel 1. Data Hasil Kinerja Pegawai Januari sampai Maret 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Kinerja baik (Pegawai)	Penurunan Kinerja (Pegawai)	Presentase Penurunan Tunjangan (Pegawai)
Januari	58	42	16	212%
Febuari	58	46	12	112%
Maret	58	48	10	108%

Sumber: Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Jakarta

Berdasarkan tabel 1 mengenai data hasil kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta, pada bulan Januari sampai Maret tahun 2021. Dari tabel tersebut diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang mendapatkan penurunan kinerja pada masa pandemi covid-19 yang menyebabkan pegawai tersebut memperoleh penurunan tunjangan. Pada bulan Januari terdapat penurunan tunjangan sebesar 212% yang diperoleh 16 pegawai yang mengalami penurunan kinerja. Sedangkan pada bulan Febuari terdapat juga penurunan tunjangan sebesar 112% yang diperoleh 12 pegawai yang mengalami penurunan kinerja. Serta pada bulan Maret masih terdapat penurunan tunjangan sebesar 108% yang diperoleh 10 pegawai yang mengalami penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada kantor Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta masih terdapat penurunan kinerja pada saat pandemi covid-19 yang dilakukan oleh pegawai. Masalah kinerja yang dialami oleh pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta diduga karena budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Sehubungan kegiatan observasi digarap peneliti dengan menerapkan metode wawancara kepada kepala TU pada kantor Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta diperoleh informasi bahwa Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta

memiliki budaya organisasi yang sudah diatur dalam peraturan menteri pertanian, yaitu budaya “KKPID” yang meliputi komitmen, keteladanan, profesionalisme, integritas dan disiplin. Berdasarkan data hasil kinerja masih terdapat pegawai yang mengalami penurunan kinerja dimasa pandemi covid-19 yang diduga diakibatkan budaya komitmen, keteladanan, profesionalisme, integritas yang belum berjalan optimal. Terjadinya ketidak optimalan berjalannya budaya organisasi disebabkan oleh adanya penundaan pemberian tunjangan kinerja pegawai karena harus direlokasikan pada penanggulangan pandemi covid-19. Mengenai budaya organisasi disiplin berdasarkan data absensi dan data hasil kinerja yang diperoleh dari Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Absensi Pegawai Januari sampai Maret 2021

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
		WFH	WFO	Kedinasan Lain/Izin	Tidak absen
Januari	20	276	388	423	76
Febuari	19	364	537	254	63
Maret	23	266	460	504	104

Sumber: Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Jakarta

Berdasarkan tabel 2. data absensi pegawai pada masa pandemi covid-19 bulan Januari sampai Maret 2021 terlihat bahwa pada tiap bulannya memiliki tingkat kehadiran yang berbeda. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja pegawai pada saat pandemi covid-19 di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta lebih dominan pada pegawai yang bekerja secara langsung ditempat kerja. Meskipun Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta telah memberlakukan WFH dan WFO masih ada pegawai yang tidak melakukan absensi tanpa memberikan keterangan apapun. Selain itu, pegawai yang melakukan WFH akan dikenakan penurunan tunjangan kinerja yang dapat dinilai dari aspek kehadiran sebanyak 2% dan pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan aspek kinerja mengarah pada permentan nomer 12 tahun 2019 mengenai pedoman penilaian kinerja pada kementerian pertanian (Biro organisasi dan kepegawaian,

2020, <http://rb.pertanian.go.id/>) . Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pegawai yang tidak melakukan absensi tanpa memberikan keterangan dapat memengaruhi penilaian kinerja pegawai tersebut. Sehingga penurunan kinerja yang dialami pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta diduga karena budaya organisasi yang belum terbangun secara kuat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala TU di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta mengenai komitmen organisasi mengatakan bahwa pada Kantor Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta setiap pegawai dalam mengerjakan tugasnya diharapkan sinkron dengan tugas pokok serta fungsi (TUPOKSI) sebagai sasaran yang semestinya dicapai oleh organisasi melalui para pegawainya, semua yang menjalankan tugas dengan kinerja yang dinilai bagus tentu diberikan penghargaan berupa tunjangan diluar gaji dan sebaliknya apabila kinerja yang diberikan kurang bagus maka terdapat penurunan terhadap tunjangan yang diberikan seharusnya. Pada masa pandemi covid-19 para pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta diwajibkan untuk memenuhi sasaran kerja pegawai (SKP) dan pemenuhan terhadap target kinerja bulanan dengan menggunakan aplikasi e-kinerja.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang memengaruhi pendapatan tunjangan yang diberikan organisasi kepada para pegawai merupakan bagian yang berkaitan dengan komitmen dalam mewujudkan organisasi yang berjalan dengan baik. Hal ini didukung dari data hasil kinerja yang diperoleh dari Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta yang menunjukkan bahwa masih terdapat banyaknya pegawai yang memperoleh penurunan kinerja pada masa pandemi covid-19 yang menyebabkan pegawai tersebut mengalami penurunan tunjangan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja tersebut diduga karena komitmen organisasi yang dimiliki para pegawai belum terbentuk dengan kuat karena masih terdapat pegawai yang belum memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala TU di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta, mengenai lingkungan kerja diperoleh informasi bahwa kinerja yang bagus dapat tercipta dari lingkungan kerja yang baik yang dapat diwujudkan dari nyamannya pegawai melaksanakan tugas. Semua dokumen baik surat masuk dari luar harus segera dicatat dan disampaikan kepada pimpinan serta

tidak boleh sampai ada dokumen yang berceceran dan apabila terdapatnya fasilitas yang rusak harus segera ditindak lanjuti. Namun dengan adanya pandemi covid-19 ini menyebabkan proses kerja para pegawai dilakukan secara bergantian dengan ada yang melakukan WFH dan WFO. Berikut adalah tabel tiga mengenai informasi yang didapat peneliti dari jawaban oleh 10 karyawan di Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta mengenai variabel lingkungan kerja:

Tabel 3. Hasil Pra-Survey variabel lingkungan kerja

No.	Dimensi	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	RG (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Lingkungan Kerja Fisik	6	11	7	16	0	127	12.7
2.	Lingkungan Kerja Psikis	26	20	7	1	0	233	23.3
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								4.5

Sumber: Hasil olah data kuesioner

Lingkungan kerja sendiri terbagi atas lingkungan kerja fisik serta psikis (Afandi, 2016, p. 52). Berdasarkan tabel 3 tersebut, menjelaskan bahwa pada sudut pandang lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Keduanya memiliki hasil nilai yang berbeda yaitu lingkungan kerja psikis memiliki nilai tinggi yang artinya mendominasi mengenai kondisi hubungan kekeluargaan pada tempat kerja sangat terasa namun masih kurang optimal karena proses kerja WFH yang menyebabkan intensitas pertemuan antar pegawai dan atasan berkurang. Sedangkan lingkungan kerja fisik menandakan belum optimal dengan adanya pegawai yang harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap pemberlakuan WFH serta adanya kondisi yang kurang membuat pegawai nyaman pada tempat kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa penurunan kinerja yang dialami Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta diduga karena lingkungan kerja yang belum berjalan optimal.

Dari hasil penelitian yang sudah terlaksana sebelumnya yaitu variabel budaya organisasi serta kinerja pegawai, terdapat penelitian yang menyimpulkan

berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hasil penelitian dari penulisan yang dilakukan Mohsen et al. (2020) mengemukakan terdapat dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Senada dengan hasil penelitian Mohsen et al hasil penelitian oleh penulis Hamonangan et al. (2021) menjelaskan budaya organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang sudah terlaksana oleh penulis Ferdian & Devita (2020) menyimpulkan variabel budaya organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seperti penelitian sebelumnya mengenai aspek budaya organisasi pada aspek komitmen organisasi juga mempunyai penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda. Hasil penelitian dari penulisan yang dilakukan Frinanda et al. (2021) mengungkapkan variabel komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Parveen (2019) bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Sementara penelitian Renyut et al. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai struktur yang tidak cukup kuat dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai.

Banyaknya penelitian yang telah terdapat mempunyai output penelitian yang berbeda-beda. Ada penelitian yang menyampaikan bahwa lingkungan kerja terdapat imbas pada kinerja pegawai & terdapat juga yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga perlu pengujian balik dalam objek yang berbeda. Penelitian Putri et al. (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Verdina et al. (2021) menjumpai bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Berbeda dari yang lain, hasil penelitian Damopolii et al. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dampak yang mungkin timbul dari adanya budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang buruk dapat memengaruhi kemajuan organisasi bahkan menyebabkan penurunan terhadap produktivitas pegawai. Sehingga agar kinerja pegawai meningkat diperlukan adanya perhatian khusus terhadap faktor yang memengaruhi seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Menanggapi latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti tertarik membahas penelitian berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi,**

Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19”.

I.2 Rumusan Masalah

Dari hasil uraian tersebut, peneliti merumuskan beberapa masalah yang dapat diteliti yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Saat Pandemi Covid-19?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Saat Pandemi Covid-19?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Saat Pandemi Covid-19?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, serta lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan kepada kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Saat Pandemi Covid-19?

I.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari peneliti melakukan penelitian adalah, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui serta membuktikan dampak dari budaya organisasi kepada kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Saat Pandemi Covid-19.
2. Untuk melihat dan membuktikan dampak dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.
3. Untuk melihat dan membuktikan dampak dari lingkungan tempat kerja kepada kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.
4. Untuk melihat dan membuktikan dampak dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.

I.4 Manfaat Penelitian

Dilihat dari tujuan yang diharapkan, sehingga dengan penulisan ini diharapkan agar dapat bermanfaat dan memperoleh dampak positif bagi setiap pembaca. Manfaat dari penulisan ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa memberikan manfaat dengan meningkatkan ilmu pengetahuan, pengalaman, juga wawasan peneliti pada bidang Manajemen sumber Daya manusia terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan tanaman Pangan Jakarta.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti, adanya penyusunan penelitian ini diharapkan agar menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti secara langsung mengenai keadaan yang ada dalam dunia kerja.
- 2) Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan tentang dampak dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.
- 3) Bagi instansi, dengan adanya penyusunan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran kepada Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta, terkait budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- 4) Bagi fakultas, dengan adanya penyusunan penelitian ini diharapkan dapat menambahkan karya hasil penelitian serta sebagai bahan rujukan yang dapat digunakan pada penelitian berikutnya bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.