

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian dari aspek untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan ini dilihat dari cara mengelola suatu sumber daya manusia yang perlu dilaksanakan oleh suatu organisasi, salah satunya bisa dilihat dari kinerja pegawai. Semakin baik kinerja karyawannya, maka akan semakin meningkat keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja karyawan menjadi salah satu pendorong bagi keberhasilan suatu instansi dalam memperoleh visi yang sudah ditentukan. Kinerja bisa dikatakan penting bagi suatu organisasi, karena hasil dari kinerja secara kualitas serta kuantitas dari karyawan setelah mengerjakan tugasnya yang sudah sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Seperti yang dikatakan oleh (Fiqi, 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang utama untuk mendorong peningkatan suatu kinerja sebuah perusahaan.

Sedangkan, menurut (Adawiyah, 2023) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai dampak dari penilaian pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang dipertimbangkan dengan kategori yang sudah ditetapkan secara bersama. Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang dilaksanakan oleh pegawai atas pekerjaannya yang telah dilakukan. Suatu organisasi perlu mengupayakan pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, hal tersebut dilakukan agar dapat sesuai dengan harapan serta tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, sebuah organisasi/instansi diharapkan untuk mengatur sumber-sumber daya yang terperinci, terutama pada sumber daya manusia dimana menjadi tenaga pelaksana operasional organisasi guna menghasilkan manfaat serta hasil kerja pada setiap aktivitas organisasi. Seperti halnya yang dikatakan oleh (Oktaviani, 2022) mengatakan bahwa setiap instansi maupun organisasi/instansi untuk selalu berupaya dalam menumbuhkan setiap kinerja pegawai, yang bertujuan seperti apa yang menjadi visi dari instansi tersebut akan sesuai harapan.

Kinerja pegawai adalah salah satu bagian cukup penting untuk tercapainya visi dari instansi. Hal tersebut terjadi karena, pegawai mengemban banyak fungsi serta kewajiban dalam organisasi/instansi. Menurut (Oktaviani, 2022) mengatakan bahwa kinerja pegawai dikatakan terampil ditandai adanya keahlian pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara tepat waktu dan bisa memperoleh pada setiap target yang sudah ditentukan oleh instansi.

Ketentuan dalam kinerja pegawai juga terdapat pada suatu instansi yaitu Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). SATPOL PP ini adalah sebuah instansi atau perangkat daerah yang dibentuk dengan tujuan menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, melakukan ketertiban umum serta kedamaian bagi masyarakat. SATPOL PP ini terdapat diberbagai daerah seluruh Indonesia, salah satunya yaitu di Kabupaten Kuningan.

Dalam melakukan penilaian kinerja pada pegawai, SATPOL PP memiliki beberapa unsur penilaian serta kriteria penilaiannya. Berikut adalah unsur dan kriteria penilaian pegawai:

Tabel 1.1

Unsur Penilaian Pelaksanaan Kinerja Pegawai SATPOL PP

No.	Unsur Penilaian
1.	Orientasi Pelayanan
2.	Integritas
3.	Komitmen
4.	Disiplin
5.	Kerjasama
6.	Kepemimpinan

Sumber: Data Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 disebutkan bahwa terdapat 6 unsur penilaian kinerja di SATPOL PP sesuai dengan yang ada pada tabel.

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Pada Pegawai SATPOL PP

No.	Nilai	Kriteria Penilaian
1.	> 91	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Kurang

Sumber: Data Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan

Unsur-unsur penilaian pada tabel 1.1 akan disesuaikan dengan pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan dan selanjutnya akan diberi penilaian sesuai pada tabel 1.2.

Fenomena yang terjadi pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja di Kuningan ini berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengalami penurunan pada kinerja pegawai di tahun 2020-2022. SATPOL PP di Kab. Kuningan ini memiliki 142 pegawai di tahun 2020 134 pegawai tercatat pada tahun 2021, dan 139 pegawai di tahun 2022.

Berikut adalah data penilaian kinerja pada instansi Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan:

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai SATPOL PP Kab. Kuningan
Periode 2020-2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	13	9%	10	7%	13	9%
Baik	64	45%	59	45%	56	41%
Cukup	65	46%	65	48%	70	50%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	142	100%	134	100%	139	100%

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kab. kuningan 2020-2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa kriteria penilaian pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja memiliki 4 kriteria. Dari beberapa kriteria penilaian tersebut menunjukkan hasil yang belum optimal. Berdasarkan fenomena kinerja pegawai diatas masih banyak karyawan yang berada di penilaian cukup, pada tahun 2020 sebesar 46%, 2021 sebesar 48%, dan di tahun 2022 sebesar 50%, sedangkan untuk sangat baik di tahun 2020 sebesar 9%, 2021 sebesar 7%, dan di tahun 2022 sebesar 9%. Dengan begitu, masih banyak pegawai yang belum memenuhi kriteria kinerja yang baik, sedangkan dari pihak instansi mengharapkan peningkatan yang lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada SATPOL PP di Kab. Kuningan ini memiliki permasalahan dalam kinerja pegawainya. Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja salah satunya di akibatkan oleh lingkungan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh (Siagian & Khair, 2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), serta faktor lainnya.

Kinerja pegawai akan tercipta jika faktor-faktor yang mempengaruhinya bisa terlaksana dengan baik serta bisa diperoleh pegawai pada suatu organisasi, seperti lingkungan kerja. Menurut (Purnomo & Hasanah, 2023) bahwa lingkungan kerja baik, akan membantu pegawai untuk merasakan keamanan juga kenyamanan saat mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya. Begitupun sebaliknya, saat lingkungan kerja tidak sesuai, maka mempengaruhi penurunan kualitas kinerja pegawai. Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan semua bentuk kondisi terdapat pada sekitar para pekerja, dengan begitu baik secara langsung ataupun tidak langsung bisa berdampak pada dirinya untuk mengerjakan tugas yang diberikan.

Selain itu, pada penelitian ini menggunakan variabel mediator yaitu motivasi. Motivasi ialah bagian yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut (Dantyo *et.al*, 2014) menyatakan yaitu motivasi kerja menjadi sumber daya manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong kinerja pegawai.

Motivasi atau dorongan semangat yang diberikan terhadap pegawai akan sangat berguna dalam menyelesaikan tugasnya serta memperoleh pekerjaan yang berkualitas baik dibandingkan sebelumnya. Motivasi akan memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja, karena dengan adanya motivasi dalam diri pegawai akan timbul rasa percaya diri yang mana akan menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja.

Pegawai memang membutuhkan motivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi bagi pegawai menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi/instansi. Jika organisasi/instansi memenuhi kebutuhan yang diperlukan atau diinginkan oleh pegawainya, maka pegawai tersebut akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Jika tidak ada motivasi pada diri pegawai, maka pegawai tidak akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya bahkan tidak mampu mencapai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suyatno & Rohwiyati, 2021) dimana menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Moulana *et.al*, 2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian mengenai lingkungan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun dalam penelitian tersebut masih ada perbedaan dari hasil penelitian. Dari beberapa jurnal yang sudah peneliti baca menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hajjali *et.al*, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia. Sedangkan, dalam penelitian yang dilakukan (Saluy *et.al*, 2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru-guru di Tanggerang.

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas yang memperlihatkan adanya perbedaan pada hasilnya, peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang kinerja dan pengaruh-pengaruhnya. Dengan begitu, maka peneliti menetapkan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediator (Survei Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Kuningan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran terhadap lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan?
5. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran terhadap lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.
5. Untuk mengetahui peran motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran, dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja, khususnya di Kabupaten Kuningan untuk mencapai kinerja yang optimal serta maksimal.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Lembaga/Instansi

Dalam penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan beserta jajarannya, apabila suatu ketika terdapat hal yang memerlukan bentuk-bentuk mengenai lingkungan kerja serta motivasi yang sesuai dan mungkin dapat diterapkan.

b. Bagi Peneliti

Dalam penulisan ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi serta kinerja pegawai pada SATPOL PP.

c. Bagi Pembaca

Dalam Penulisan ini diharapkan bisa menjadi sumber rujukan serta dapat menambahkan wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan kerja, kinerja, dan motivasi.