

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi sektor publik adalah organisasi yang menggunakan dana masyarakat. Jenis organisasi sektor publik meliputi organisasi pemerintah pusat; organisasi pemerintah daerah; organisasi partai politik; organisasi lembaga sosial masyarakat (LSM); organisasi yayasan; organisasi pendidikan (sekolah); organisasi kesehatan (puskesmas dan rumah sakit); serta organisasi tempat peribadatan (masjid, gereja, wihara, dan pura). Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk instansi atau organisasi sektor publik (SINTA, 2022).

Kepolisian Republik Indonesia memiliki tugas pokok dalam pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli kepada masyarakat atau dapat dikatakan sebagai tugas pokok Turjawali. Sesuai dengan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pasal 30 ayat 4 bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat yang bertugas dalam melindungi, mengayomi, melayani masyarakat serta sebagai penegakan hukum. Tugas pokok ini dapat dilihat pada kegiatan pemberantasan praktek kriminal, mencegah terjadinya tindak kejahatan dan memberikan rasa aman kepada masyarakat.

Instansi kepolisian sebagai instansi pemerintah yang diharuskan untuk mampu memberikan pertanggungjawaban kepada pemerintah pusat dan masyarakat sebagai pelindung serta pengayom. Pencapaian kinerja dilakukan

dengan mengukur capaian kinerja dengan membandingkan antara target kinerja (rencana) dengan realisasi kinerja pada setiap sasaran kinerja yang akan diukur **(Deputi Bidkooor Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, 2021:7)**.

Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikut sertakan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Dengan adanya keterkaitan antara atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan situasi yang harmonis melalui motivasi sehingga menimbulkan budaya organisasi yang baik, dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya mencapai keberhasilan perusahaan, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mendorong kinerja karyawan. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola instansi. Keunggulan teknologi yang tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu instansi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan instansi **(Tolu et al., 2021)**.

Menurut **(L. P. Sinambela, 2018:480)** bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang menyebabkan fluktuasi terhadap pekerjaan seperti adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik

sehingga karyawan kurang puas dalam melakukan pekerjaannya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan sehingga dia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan dalam bekerja. Menurut **(Saefuddin Mubarok, 2017:77)** Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksana tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, standart hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang di tentukan dan di sepakati bersama.

Polresta Padang dalam mencapai kinerja yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku pegawainya yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai kinerja pegawai. Peningkatan kinerja merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan perusahaan supaya dapat maju dan motivasi yang baik sangat dibutuhkan dalam hal tersebut.

Motivasi dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawainya dalam menjalankan perusahaannya akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, apabila tidak terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai, maka akan sulit perusahaan tersebut untuk menyatukan visi misi dan tujuan perusahaan tersebut. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang berhasil menusahakan pegawainya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam memberikan motivasi kerja pada situasi kerja yang dihadapinya.

Menurut **(Sedarmayanti, 2017:154)** motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya. Lingkungan kerja karyawan termasuk salah satu faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut **(Sutrisno, 2017:132)** lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Menurut **(Hasibuan 2017:193)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturanperaturan yang

telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya. Jika sebagian besar pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin karyawan sudah dapat ditegakkan.

Adapun faktor yang diduga penyebab kurangnya semangat pegawai dari pimpinan Polresta Padang, sehingga perusahaan ini dituntut untuk selalu kompeten dalam segala hal. Tuntutan yang diberikan ini kepada para pegawainya itu sendiri, dimana situasi diruang kerja secara fisik tidak mendukung. Sedangkan pegawai membutuhkan fasilitas yang memadai untuk kenyamanan terhadap menjalankan pekerjaan.

Polresta Padang merupakan satuan organisasi Polri yang berkedudukan di ibukota kabupaten/kota di daerah hukum masing-masing. Polres bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Polresta Padang berlokasi di Jl. Moh. Yamin, Belakang Pd., Kec. Padang Bar., Kota Padang, Sumatera Barat 25132.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di Polresta Padang diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja kurang baik dan disiplin kerja masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan pegawai kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut merupakan data pelanggaran kerja pegawai polresta padang pada tahun 2021 dan 2022.

**Tabel 1.1**  
**Pelanggaran Kerja Pegawai Polresta Padang Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Pangkat</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pelanggaran</b>
1.	BRIPKA	BA Satsabhara	Tidak masuk dinas tanpa keterangan yang sah selama 11 hari berturut-turut.
2.	AIPTU	BA Polsek Koto Tengah	Mendampingi debt collector yang mengaku dari PT. Clipane Finance tanpa dilengkapi dengan surat perintah dari pimpinan yang berwenang.
3.	BRIPTU	BA Polsek Koto Tengah	Mendampingi debt collector yang mengaku dari PT. Clipane Finance tanpa dilengkapi dengan surat perintah dari pimpinan yang berwenang
4.	IPDA	Kanit Reskrim Polsek Nanggalo	Memberikan petunjuk dan saran yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.
5.	AIPDA	BA SPKT Polresta Padang	Menelantarkan keluarga pasal 5 huruf (a) dan pasal 5 huruf (j).

*Sumber : Polresta Padang, 2021*

**Tabel 1.2**  
**Pelanggaran Kerja Pegawai Polresta Padang Tahun 2022**

<b>No</b>	<b>Pangkat</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Pelanggaran</b>
1.	AIPDA	BA Unit Intelkom Polsek Lubuk Kilangan	Tidak masuk dinas tanpa keterangan yang sah selama 10 hari berturut-turut.
2.	AIPDA	BA Polresta Padang	Penyalahgunaan narkotika.
3.	BRIPKA	BA Polsek Lubuk Kilangan	Menelantarkan keluarga pasal 5 huruf (j).
4.	BRIPKA	BA Polsek Padang Barat	Melakukan intimidasi kepada pedagang dagingt.
5.	AIPDA	BA Sapsamapta	Melakukan upaya pemukulan dan mengejar orang sehingga mengakibatkan bengkok, memar pada korban.

*Sumber : Polresta Padang, 2022*

Berdasarkan pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas dari beberapa pelanggaran kerja pegawai polresta padang, dapat disimpulkan bahwa beberapa

pegawai masih tidak disiplin dalam bekerja dan tidak patuh kepada atasan nya serta bekerja tidak sesuai perintah yang telah diberikan.

Kemudian berdasarkan hasil penilaian kinerja Polresta Padang yang selalu mengalami naik turun dalam kinerja pegawainya. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa pegawai yang tidak mampu bahkan belum bisa meningkatkan kinerjanya di organisasi. Berkenaan dengan motivasi kerja dimana pegawai kurang puas atas motivasi yang diberikan sehingga kinerja pegawai yang terlihat buruk dan dorongan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan menurun sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan data dan informasi yang didapat, diketahui masih terdapat faktor-faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai pada Polresta Padang. Hal ini dapat dilihat dari aktifitas pekerjaan tidak berjalan dengan baik sehingga berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tidak optimal dari apa yang diinginkan perusahaan, disinyalir disebabkan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Putri, 2022)** dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. Dengan analisis data yang digunakan dalam analisis regresi berganda. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Manajemen dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan menjaga standar disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Bahtiar & Suarmanayasa, 2022)** dengan judul penelitian pengaruh lingkungan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia (persero) TBK Cabang Bali. Dengan analisis data yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Nadapdap et al., 2022)** dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan pabrik sepatu di Surabaya. Dengan analisis data yang digunakan SEM PLS. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVAI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA**

## **SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLRESTA PADANG SUMATRA BARAT”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pendapat para ahli dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak yang mempengaruhi maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang tidak disiplin antara pimpinan dan pegawai dalam Polresta Padang Sumatera Barat.
2. Motivasi karyawan yang masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
4. Kurangnya penunjang pengawasan yang diberikan kepada pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
5. Kondisi kerja yang kurang nyaman seperti ruang kerja yang sempit, mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
6. Komunikasi yang belum baik antara pemimpin dengan pegawai, dan pegawai dengan pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
7. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pegawai yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.

8. Lingkungan tempat kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
9. Tingginya tingkat stres kerja yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat.
10. Kurang kuatnya budaya organisasi yang diberikan pemimpin pada pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
11. Fasilitas yang kurang memadai yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat.
12. Kesadaran disiplin kerja pegawai yang masih rendah yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
13. Proses pendidikan dan pelatihan yang diberikan Polresta Padang Sumatera Barat terhadap pegawai belum maksimal.
14. Suasana yang kurang nyaman yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.
15. Sarana dan prasarana yang belum lengkap menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Polresta Padang Sumatera Barat.

### **1.3 Batasan masalah**

Guna memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan variabel bebas (X1) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang merupakan variabel terikat (Y) dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada Polresta Padang Sumatra Barat.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Polresta Padang Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Polresta Padang Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang Sumatera Barat?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Polresta Padang Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Polresta Padang Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Polresta Padang Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang Sumatera Barat.

## **1.5.2 Manfaat Penelitian**

### **1.5.2.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis agar lebih mendalami secara teoritis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia, Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman untuk bekal dalam menerapkan ilmu yang

telah diperoleh dibangku kuliah dan membandingkan sejauh mana hubungan antara teori yang telah diperoleh tersebut dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Penelitian lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi Polresta Padang Sumatera Barat

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang dibutuhkan oleh pimpinan perusahaan Polresta Padang Sumatera Barat yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk tercapainya target yang diinginkan.