

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai adalah aset terpenting bagi suatu instansi pemerintah. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuannya salah satunya ditentukan oleh usaha pegawai memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawab. Oleh sebab itu, setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur pemerintahan yang handal dan berkompoten. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Sagita et al., 2018).

Berdasarkan Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa (1) Polri merupakan alat Negara yang

berperan dalam pemeliharaan kamtibmas, gakkum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya Kamdagri. Karena dalam Bab II Tap MPR No. VII/2000 menyebutkan bahwa: (1) Polri merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara Kamtibmas, Menegakkan hukum, Memberikan Pengayoman dan Pelayanan kepada masyarakat. (2) Dalam menjalankan perannya, Polri wajib memiliki keahlian dan ketrampilan secara professional.

Kinerja pada suatu organisasi dievaluasi krusial buat mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Begitupun pula pada organisasi Polri, yang membuahkan kinerja menjadi instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota polisi pada menjalankan misi yang diembannya sinkron menggunakan Undang - Undang yang telah mengaturnya. Kinerja yang profesional sangat dibutuhkan pada setiap instansi pemerintahan (Primandaru et al., 2018). Untuk mencapai kinerja yang begitu professional pada Organisasi Kepolisian khususnya pada Sat Reskrim Polresta Padang sebagai mana yang sudah diatur oleh Undang-Undang maka dibutuhkan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja bagi setiap anggotanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Personil Polresta Padang adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Adha et al., 2019). Lingkungan Kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.

Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, sebagaimana hasil penelitian (Ismail & Maulida, 2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja.

Komponen lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang (Adha et al., 2019).

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Supriyanto & Mukzam, 2018). Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 4 huruf m Dalam pelaksanaan tugas, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia wajib menaati ketentuan jam kerja, berdasarkan peraturan diatas, pada Polresta Padang masih adanya personil personil Polresta Padang yang datang terlambat, yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Keterlambatan Personil Polresta Padang

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml personil	Personil Tepat Waktu	Personil Datang Terlambat
1	2021	Januari	26	459	444	15
2	2021	Februari	23	455	440	15
3	2021	Maret	26	450	429	21
4	2021	April	25	459	449	10
5	2021	Mei	23	451	444	7
6	2021	Juni	25	453	432	21
7	2021	Juli	26	452	433	19
8	2021	Agustus	24	457	451	6
9	2021	September	26	460	448	12
10	2021	Oktober	25	444	426	18
11	2021	November	26	443	431	12
12	2021	Desember	26	440	429	11

Sumber: Rekapitulasi Absensi keterlambatan Personil Polresta Padang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat fluktuasi keterlambatan personil Polresta Padang pada tahun 2021 dari bulan Januari s/d Desember, dimana pada setiap bulannya masih terdapat personil yang datang terlambat dan dari data tersebut dapat dilihat personil yang datang terlambat terbanyak terjadi pada bulan

Maret dan juni sebanyak 21 personil sedangkan personil yang datang terlambat terendah terjadi pada bulan Agustus sebanyak 6 personil, hal ini disinyalir karena pengaruh lingkungan kerja dan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki personil untuk datang tepat waktu, faktor ini akan berdampak pada penurunan kinerja Personil Polresta Padang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kinerja dengan kepuasan sebagaimana hasil penelitian (Sumardi & Surianti, 2019), kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Subjek penelitian ini adalah seluruh personil di Polresta Padang. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Personil Polresta Padang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi yang dimiliki personil untuk datang tepat waktu berdampak pada penurunan kinerja Personil Polresta Padang.
2. Lingkungan kerja personil di Polresta Padang kurang kondusif
3. Motivasi kerja sebagian personil di Polresta Padang masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam kedisiplinan.
4. Komitmen personil masih rendah dan banyak kerja diluar tugas dan fungsi personil.
5. Disiplin kerja sebagian personil di Polresta Padang masih rendah baik waktu kedatangan maupun pulang.
6. Pelatihan yang diberikan kepada personil belum sesuai dengan kebutuhan personil
7. Ketersediaan sarana dan prasarana untuk fasilitas bekerja yang kurang memadai dalam bekerja.
8. Budaya organisasi yang tidak teratur berdampak pada menurunnya kinerja personil.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil di

Polresta Padang melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Adapun penelitian lapangan akan direncanakan pada periode Maret 2022 sampai dengan September 2022. Subjek penelitian ini yaitu seluruh Personil Polresta Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja personil di Polresta Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja personil di Polresta Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil di Polresta Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Polresta Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil di Polresta Padang?
6. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja personil di Polresta Padang?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja personil di Polresta Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja personil di Polresta Padang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja personil di Polresta Padang.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil di Polresta Padang.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Polresta Padang.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil di Polresta Padang.
6. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja personil di Polresta Padang.
7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja personil di Polresta Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi personil Polresta Padang.