

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi baik di bidang swasta maupun pemerintah untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi mampu meningkatkan daya saing serta berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan-perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, maka diperlukan sumber daya. Menurut Sutrisno (2018) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Wahyudi, Ruslan, & Chahyono, 2021).

Sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai negeri sipil adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik (*Good Governmance*) dalam melayani masyarakat. Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja jangka panjang dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat

sehingga penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan menjadi efektif dan efisien dan dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat (Manik, Pratama, & Yunior, 2021). Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya.

Peran Inspektorat Kabupaten Pasaman dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pemerintah di lingkungan pemerintah daerah, diharapkan dapat menjadi lembaga yang strategis dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik. Dalam rangka mewujudkan eksistensi lembaga pengawasan.

Kinerja pegawai merupakan isu yang menarik untuk diteliti, pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang terdapat dalam organisasi, suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin, kinerja pegawai sangat penting perannya dalam pengembangan organisasi. Tetapi didalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai tersebut menurun.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Arianto, 2013). Prawirosentono (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sindanti, 2015). Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya.

Berdasarkan analisis hasil laporan kinerja Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat ditemukan permasalahan kinerja yang kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

**Tabel 1.1**  
**Capaian indikator kinerja utama Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat tahun 2020**

Sasaran Startegis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
<b>Meningkatnya pengawasan dan pembinaan terhadap kelola tata pemerintahan yang Baik</b>	1. Persentase SKPD yang tidak mendapat temuan berindikasi kerugian daerah	79%	82%	103.85%
	2. Persentase SKPD yang telah mengimplementasikan SPIP pada level berkembang	24%	15%	62.50%
	3. Persentase rekomendasi hasil pemeriksaan internal dan eksternal yang telah di tindaklanjuti	29%	30.14%	103.93%
	4. Persentase SKPD Yang tertib administrasi barang/aset daerah	70%	70%	100%
	5. Persentase aduan masyarakat atas pelayanan publik Yang ditindaklanjuti dalam waktu 5 Hari	63%	38%	60%
	<b>Rata-Rata</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>89%</b>

Sumber: Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.1 Pengukuran kinerja dilakukan terhadap 1(satu) sasaran dengan menggunakan 5 (lima) indikator kinerja utama yang ditetapkan dalam dokumen perjanjian kinerja tahun 2020 dari 5 (lima) indikator kinerja yang diukur dengan hasil sebanyak 3 (tiga) indikator kinerja (50%) capaiannya sesuai atau melebihi target yaitu 2(dua) indikator kinerja capaiannya melebihi target dan 1(satu) indikator kinerja capaiannya sesuai target. Sebanyak

2(dua) indikator kinerja tidak mencapai target. Indikator yang tidak mencapai target yaitu Persentase SKPD yang telah mengimplementasikan SPIP pada level berkembang, Implementasi SPIP harus ditunjang dengan prosedur pengamanan yang memadai, ditaatnya peraturan yang berlaku dan semakin tingginya integritas aparatur pemerintah. Kriteria dari SKPD yang telah menerapkan SPIP level berkembang, diukur dari persentase SKPD yang telah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Tipe penghitungan untuk indikator ini bersifat kumulatif. Adanya SOP dapat memperbaiki kinerja manajemen pemerintah atau kualitas pelayanan publik melalui perbaikan proses penyelenggaraan administrasi pemerintah. Dalam tahapan level berkembang, SKPD telah mulai menyusun infrastruktur dalam indikator ini adalah adanya SOP pada setiap SKPD. Dari 33 SKPD yang telah menjalankan SOP sebanyak 5 SKPD (15%). Pada tahun 2020 SPIP telah dilaksanakan oleh SKPD di dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya. Akan tetapi pada prakteknya dilingkungan pemerintah Kabupaten Pasaman Barat, yang konsisten menjalankan SOP hanya 62.50% dari 5 SKPD terhadap 33 SKPD, sehingga target tidak sampai atau selisih 9% dari target awal 24%. Sedangkan Persentase aduan masyarakat atas pelayanan publik yang ditindaklanjuti dalam waktu 5 hari, Seluruh pengaduan masyarakat yang diterima oleh inspektorat, sebanyak 8 aduan yang berkaitan dengan pelayanan publik, akan tetapi tidak seluruhnya bisa ditindaklanjuti selama 5 hari. Dari 8 laporan aduan masyarakat yang masuk, hanya 3 aduan masyarakat yang dapat diselesaikan dalam waktu 5 hari kerja, persentase aduan masyarakat atas pelayanan publik 25% ditindaklanjuti

dalam waktu 5 hari dihitung sejak diterimanya surat pengaduan tersebut oleh inspektorat. Sehingga realisasi hanya 3 aduan masyarakat yang dapat ditindaklanjuti dalam waktu 5 hari dari 8 aduan masyarakat yang masuk. Salah satu hal yang menyebabkan tidak tercapainya target penyelesaian aduan masyarakat dalam 5 hari yaitu karena kurangnya SDM APIP yang berkompeten dalam penyelesaian aduan masyarakat. Dari penjabaran tersebut secara umum target capaian indikator kinerja terlaksana sesuai dengan perencanaan namun masih ada kinerja yang tidak mencapai target hal ini menunjukkan bahwa kinerja Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat mengalami permasalahan.

Permasalahan lain dalam mencapai visi dan misinya tersebut Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat masih memiliki beberapa hambatan yaitu belum efektif dan optimalnya kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, masih minimnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, masih rendahnya kesadaran akan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya, kurangnya ketaatan para pegawai terhadap peraturan instansi, masih rendahnya tingkat motivasi pegawai yang dilihat dari kurangnya disiplin para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi, kurangnya kesempatan pegawai diberi kepercayaan dalam pekerjaan dan kurangnya insentif yang diberikan untuk karyawan sesuai beban kerjanya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yakni sebagai berikut :

- (1) Kemampuan dan Keahlian,
- (2) Pengetahuan,
- (3) Rancangan Kerja,
- (4) Kepribadian,
- (5) Motivasi Kerja,
- (6) Kepemimpinan,
- (7) Gaya Kepemimpinan,
- (8)

Budaya Organisasi, (9) Kepuasan Kerja, (10) Lingkungan Kerja, (11) Loyalitas, (12) Komitmen, (13) Disiplin Kerja (Kasmir, 2018). Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang harus dioptimalkan, karena kinerja memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dalam memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2017). Kinerja dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan mengingat tingkat persaingan saat ini yang juga semakin ketat (Wibisono, 2016).

Karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi atau memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan karena adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan peningkatan kinerja. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Gibson, (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik juga dapat mencerminkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Currall et al., yaitu bahwa kinerja yang baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Javed, 2014). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memiliki catatan kehadiran yang baik dan terkadang memiliki prestasi kinerja yang lebih baik

daripada karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja (Handoko, 2014). Sinambela, (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai, alasannya karena kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ini juga didukung dengan adanya penelitian sebelumnya. Penelitian Robbins & Judge, (2017) menjelaskan dari 300 studi yang dilakukan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja, dimana sebuah organisasi dengan lebih banyak pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif menghasilkan kinerja kerja jika dibandingkan organisasi yang lebih sedikit pegawai merasakan kepuasan kerja. Kurniawan, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Danayasa, Kawiana, & Oktarini, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sangadji, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen. Eliyana, Ma'arif, & Muzakki, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendri, (2018), kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanty, Miradipta, & Jie, (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan kepuasana kerja terhadap kinerja karyawan. Siengthai & Pila-Ngarm, (2016),



kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Karem. et al., (2019), ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Soomro & Shah (2019) adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka perlunya komitmen organisasi. Luthans, (2012) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut. Jadi komitmen organisasi merupakan sikap para pegawai berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja ini juga didukung dengan adanya penelitian sebelumnya. Paramita, Lumbanraja, & Absah, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dan kepuasan kerja adalah variabel moderasi daripada variabel

independen. Odoch & Nangoli, (2014) kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi di UCC. Astuti & Soliha, (2021) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gabus. Suwibawa, Agung, & Sapta, (2018) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Silitonga & Widodo, (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi dan dapat juga berpengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (sebagai variabel intervening) kemudian terhadap kinerja organisasi. Folorunso, Adewale, & Abodunde, (2014) Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dimensi komitmen organisasi secara bersama-sama dan independen mempengaruhi kinerja pegawai di kalangan sivitas akademika Perguruan Tinggi Negeri Oyo. Rita *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Imamoglu *et al.*, (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Danayasa *et al.*, (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain komitmen, maka lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Afandi, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan kerja

bagi karyawan. Lingkungan kerja selain memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018) bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemilihan kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memperkuat atau melemahkan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan (Lessar, Serang, & Sudirman, 2019) Penelitian Lestari, Ratnawati, & Hanif, (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di departemen akuntansi. Carlisle, Joanna, & D'Netto (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efektivitas

pelatihan dan lingkungan kerja, efektivitas pelatihan dan kinerja tugas, dan lingkungan kerja dan kinerja tugas. Selain itu, lingkungan kerja memediasi hubungan antara efektivitas pelatihan dan kinerja tugas.

Kemudian fenomena lainnya terkait dengan lingkungan kerja, yakni kurangnya kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sikap rekan kerja yang kurang bekerja sama dengan pegawai lainnya, desain tempat kerja atau ruang pada masing-masing bidang belum dipisah-pisahkan sehingga hal ini berpengaruh terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karena itu dengan adanya permasalahan yang terjadi maka perlunya dilakukan evaluasi mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja terkait dengan permasalahan yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ini juga didukung dengan adanya penelitian sebelumnya. Hanaysha, (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pusparani, Amin, & Ali, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pengawasan Daerah Kabupaten Sarolangun, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Agbozo *et al.*, (2017) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Bhagaskara & Damayanthi, (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Widyaningrum, (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nguyen, Yandi, & Mahaputra, (2020) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akbar, (2017) terdapat

pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Parashakti *et al.*, (2020) lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang mampu menguatkan ataupun melemahkan pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Riswanto, Samsi, & Marzolina (2013) hasil temuan bahwa semakin baik komitmen organisasi, semakin baik kinerja melalui kepuasan karyawan dapat diterima karena pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan lebih besar daripada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula Lestari, Ratnawati, & Hanif (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di departemen akuntansi, dan kepuasan kerja tidak signifikan memoderasi pengaruh Lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di departemen akuntansi. Sandra, Sanora, & Herlabang (2020) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Loan (2020) kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja ketika komitmen organisasi dikendalikan. Siengthai & Pila-Ngarm (2016) kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Kareem, et al (2019) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan

kerja terhadap kinerja perawat. Namun ketiga komponen komitmen organisasi yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Carvalho, Raina, & Soares (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pentingnya masalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja, maka penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021, yang merupakan organisasi pemerintahan yang mengemban misi tugas pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat sehingga dituntut untuk semakin profesional dalam pemberian jasa layanan publik. Oleh karena itu maka Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021 berupaya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai. Namun permasalahan yang terjadi bahwa kinerja pegawai belum optimal. Masalah yang berkaitan dengan kinerja adalah tingginya ketidakhadiran pegawai karena kurangnya kesadaran atau komitmen organisasi yang masih rendah pada setiap pegawai. Selain itu kurangnya pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja hanya dengan menggunakan presensi secara online ketika awal masuk (pagi) dan selesai kerja (sore) memberikan celah bagi pegawai untuk keluar kantor pada siang hari tanpa ijin dari atasan. Penelitian Riswanto, Samsir, & Marzolina (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, karena dalam suatu organisasi membutuhkan hal-hal yang bisa memotivasi karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar

sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai dan mendapatkan hasil yang bagus. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja kerja melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat tersebut, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, maka indentifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini yakni:

1. Ketidakhadiran pegawai yang tinggi karena kurangnya kesadaran atau komitmen organisasi yang masih rendah pada setiap pegawai.
2. Pengawasan yang kurang terhadap pegawai dalam bekerja hanya dengan menggunakan presensi secara online ketika awal masuk (pagi) dan selesai kerja (sore).
3. Kenyamanan dalam bekerja masih kurang terlihat dari sikap rekan kerja yang kurang bekerja sama dengan pegawai lainnya.
4. Desain tempat kerja atau ruang pada masing-masing bidang belum dipisah-pisahkan sehingga hal ini berpengaruh terhadap aktivitas kerja sehari-hari.

5. Lingkungan kerja di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat yang kurang kondusif.
6. Pegawai kurang termotivasi untuk kerja di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat.
7. Pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap hasil kerja pegawai.
8. Disiplin kerja pegawai belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan.
9. Komitmen pegawai terhadap Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat masih kurang maksimal

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, terlihat bahwa peneliti membatasi variabel yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Objek penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat. Waktu penelitian ini direncanakan padatahun 2022.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah didapat sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?



4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengestimasi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2021.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi:

1. Untuk penulis,  
Sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S2 guna mendapatkan gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
2. Untuk Instansi,  
Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen instansi dalam masalah peningkatan kinerja pegawai sebagai penentuan kebijakan instansi dalam menciptakan lingkungan kerja, komitmen Organisasi dan kepuasan kerja yang kondusif.

3. Untuk akademik,

Sebagai salah satu referensi, bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan rekan-rekan mahasiswa lainnya dan sebagai kelengkapan keperluan perpustakaan Universitas Putera Indonesia (YPTK) Padang dan perpustakaan Fakultas Ekonomi.

4. Untuk peneliti selanjutnya,

Khususnya Konsentrasi Sumber Daya Manusia, sebagai bahan atau informasi untuk penelitian selanjutnya.