

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan dari teknologi yang sangat cepat menuntut setiap perusahaan maupun organisasi agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dengan segala situasi serta kondisi. Selama sejarah peradaban manusia sudah dikenal apabila pergerakan pada organisasi sedikit banyak bergantung pada faktor manusia selaku pengemban dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Apabila dikaji secara lebih dalam keberhasilan pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menggapai tujuannya tergantung kepada unsur atau komponen pada organisasi itu sendiri, seperti halnya: pimpinan atau atasan, karyawan, tujuan, program, sarana serta prasarana yang tersedia. Dari adanya beberapa aspek tersebut salah satunya adalah SDM atau sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak dapat bertahan dan berjalan tanpa adanya karyawan atau sumber daya manusia didalamnya. Kinerja pada setiap karyawan akan menentukan apakah perusahaan dapat berkembang atau tidak. Dengan kata lain, tujuan dari perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, harapan tersebut tentunya didorong dan didukung dengan adanya manajemen yang bisa menunjang kinerja karyawan supaya lebih baik.

Menurut Rivai dan Basri dalam (Dr. H. Masram, SE., MM. and Dr. Hj. Mu'ah, SE. 2015) menjelaskan bahwa "suatu organisasi yang baik merupakan organisasi yang akan berupaya kualitas kinerja sumber daya manusianya". Pengertian tentang kinerja disebutkan oleh Hasibuan (2013:94) yaitu *prodkt/jasa* ang bisa dihasilkan maupun diberikan oleh seorang individu atau kelompok.

Kinerja merupakan hasil seorang yang dilakukan secara keseluruhan sepanjang waktu tertentu pada saat melakukan tugas, seperti standar dari hasil kerja, sasaran, target ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu serta sudah disepakati bersama. Suatu organisasi apabila tidak didukung dengan adanya karyawan yang produktif serta berkualitas besar kemungkinan tujuan organisasi tersebut tidak dapat dicapai. Menurut (Rahadi, 2010) Kinerja merupakan “gambaran yang bisa menghasilkan suatu hal baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang mana hal tersebut sudah sesuai dengan tugas, fungsi dan petunjuk yang dilandari oleh sikap, pengetahuan dan ketrampilan”. Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya. (Sutanto dan Patty, 2014) mengidentifikasikan selaku tingkatan absensi ataupun kehadiran, keahlian dalam memenuhi sasaran, serta ketepatan waktu dalam menuntaskan tugas.

Penjelasan tentang kinerja ditunjukkan kepada hasil kerja yang nyata serta jelas dari suatu organisasi. Banyak aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ataupun organisasi, yang diantaranya merupakan area kerja yang kondusif, pengetahuan, pemakaian perlengkapan, perilaku, revisi serta disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, keahlian dan metode - metode manajerial. Jadi dapat disimpulkan bahwasannya kinerja berkaitan dengan seberapa produktif seorang individu dalam mencapai hal yang terukur. Hasil yang dapat diukur secara objektif setelah output yang diinginkan dari pekerjaan yang diklarifikasi.

Mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting

dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: 1. objektif; 2. terukur; 3. akuntabel; 4. partisipatif; dan 5. transparan. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur: 1. SKP; dan 2. perilaku kerja. Tata Cara

Penilaian Kinerja pegawai adalah dengan menilai dua unsur yaitu SKP dan perilaku kerja dengan Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting setiap organisasi. SDM atau Sumber Daya Manusia menjadi perencana, pengendali maupun pelaksan yang mana akan berperan aktif untuk merealisasikan tujuan dari organisasi. Karyawan atau pegawai menjadi pelaku untuk menggapai suatu tujuan, yang memiliki hasrat keinginan untuk mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut yang akan menunjukkan dedikasi, prestasi serta kecintaannya terhadap pekerjaannya. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang bisa disebabkan oleh pekerjaan, lingkungan peralatan dan sebagainya. Hasibuan (2016:202). Salah satu sarana penting dalam menunjang prestasi kerja karyawan atau pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan dari perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya (Rahadi 2010). Seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, begitu pula sebaliknya bila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan akan berkaitan dengan aspek- aspek semacam upah atau gaji yang diterima, struktur organisasi perusahaan, hubungan dengan karyawan yang lain, kesempatan dalam meningkatkan karir, penempatan kerja, jenis pekerjaan, kualitas pengawasan. Dan sdangkan peraasaan yang terkaitt degan individu itu sendirii, antara lain kondisi kesehatan, keahlian, umur, tingkat pendidikan dan lain sebagainya. Jadi, dapat disimpulkan kepuasan kerja menjelaskan terkait sikap atau pandangan pegawai terhadap pekerjaannya.

Segala aspek kehidupan pada manusia tidak lepas dari keadaan yang ada pada lingkungan disekitarnya, kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan baik itu secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang positif dan negatif bagi seorang karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang diharapkan. Suatu lingkungan kerja yang bisa dikatakan baik apabila karyawan akan merasa nyaman saat melakukan kegiatan yang dilakukan. Menurut Mardiana dalam (Ngalimun 2019) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan perasaan nyaman, aman dan memungkinkan karyawan supaya bisa menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Selain lingkungan kerja faktor lain yang bisa berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan faktor yang memberikan kekuatan pendorong untuk bertindak dalam mencapai tujuannya. Motivasi ialah faktor-faktor pada diri individu yang dapat mengarahkan serta menggerakkan perilakunya dalam memenuhi tujuan yang akan dicapainya (Adolfina and Tawas 2017). Menurut Malthis dalam (Farhah, Ahiri, and Ilham 2020) menerangkan bahwa motivasi ialah kemauan pada diri seorang individu yang menyebabkan atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Aisha dkk dalam (Jayaweera 2015) mengemukakan variabel motivasi, pemberian insentif serta kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah universitas di Indonesia.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo beralamatkan di Jalan Halim Perdana Kusuma No.17 Patihan Kidul, Godang, Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan peraturan dari Bupati Ponorogo Nomor 79 Tahun 2016 terkait susunan organisasi, uraian tugas, tata kerja, kedudukan dan fungsi dari dinas

lingkungan hidup bahwa, dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo memiliki tugas melakukan penyusunan serta pelaksanaan kebijakan daerah pada bidang lingkungan hidup.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo menjadikan sumber daya manusia atau pegawai sebagai aset yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan andil jasa secara maksimal. Dari hasil wawancara dengan Ibu Riana menjelaskan bahwa kinerja pegawai sedikit menurun. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil kinerja pegawai yang mana belum sesuai dengan target atau tujuan yang diharapkan. Beberapa pegawai juga kurang disiplin dalam menyampaikan pelaporan dan menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut disebabkan salah satunya karena kondisional seperti sakit, yang mana pada akhirnya pekerjaan atau tanggungjawabnya dialihkan kepada temannya. Hal itu tentu kurang efektif dan optimal sebab itu bukan tugas atau tugas dari pegawai yang lain

**Tabel 1.1. Laporan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
Tahun 2020**

Bidang	Kinerja		
	Target	Realisasi	Capaian
BIDANG PENATAAN DAN PENAATAN PERLINDUNGAN DAN PENGELOLAAN	100%	99,28%	99,28%
	75%	36,79%	49,06%
	2 sekolah	1 sekolah	50%
	50 unit	100 unit	200%
	100 orang	35 orang	35%
	50 kegiatan usaha	106 kegiatan usaha	212%

LINGKUNGAN HIDUP	100 kegiatan usaha	0	0%
	100%	100%	100%
	90 kegiatan usaha	1107 kegiatan usaha	1230%
BIDANG PENGELOLAAN SAMPAH DAN PERTAMANAN	75%	32,60%	43,47%
	85%	100%	117,65%
	119 unit	119 unit	100%
	240 orang	240 orang	100%
	61,54%	73,08%	118,75%
	8 taman kota	8 taman kota	100%
	3 paket pekerjaan	3 paket pekerjaan	100%
BIDANG PENGENDALIAN PENCEMARAN, KERUSAKAN LINGKUNGAN DAN KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM DAN LINGKUNGAN HIDUP	100%	52%	52%
	100%	100%	100%
	15%	58,33%	388,87%
	6 kelurahan /desa	0	0%
	50 titik	31 titik	62,00%
	10 titik	4 titik	40,00%
	6 Ha	21 Ha	350%
	32 kelurahan /desa	7 kelurahan/ desa	21,88%
	14 unit	14 unit	100%
	90%	100%	111,11%

SEKRETARIAT	90%	100%	111,11%
	1255 surat; 45 atk, 13 item barang cetakan dan penggandaan	1255 surat; 45 item atk; 13 item barang cetakan dan penggandaan	100%
	3 item	3 item	100%
	3 item	3 item	100%
	3 item	3 item	100%
	24 item	24 item	100%
	31 unit	31 unit	100%
	2 buah	2 buah	100%
	132 orang	132 orang	100%
	130 rapat	130 rapat	100%
	3 item	3 item	100%
	18 orang	18 orang	100%
	7 dokumen	7 dokumen	100%

Sumber: Diolah Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa kinerja dari pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten Ponorogo belum maksimal hal tersebut dilihat dari realisasi dari kinerja yang ditetapkan belum sesuai dengan target yang diharapkan. Namun juga sudah ada beberapa program kerja yang realisasinya sudah sesuai dengan target. Dari hasil evaluasi kinerja, pimpinan sangat berharap kinerja dan motivasi kerja pegawai lebih di tingkatkan lagi.

Kepuasan kerja menjelaskan terkait korespondensi keinginan dari perseorangan yang muncul karena adanya balasan terhadap apa yang diberikan. Terkait permasalahan kepuasan kerja sendiri di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo pegawai cukup puas dengan apa yang sudah diberikan oleh instansi atau perusahaan. Gaji atau upah pegawai sudah sesuai dengan yang standart dari pemerintah serta adanya tunjangan-tunjangan yang diberikan. Karyawan atau pegawai yang merasa cukup dengan apa yang didapat dari organisasi atau instansi semakin berusaha melakukan kontribusi semaksimal mungkin serta meningkatkan kinerjanya. Ada faktor-faktor yang bisa berpengaruh terhadap kepuasan kinerja itu sendiri salah satunya yaitu faktor dari lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik serta motivasi kerja.

Lingkungan kerja pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo memiliki lingkungan kerja yang luas dengan ruang tunggu nyaman dan bersih, terdapat mushola dibelakang gedung sekretariat dan adanya tempat parkir yang luas. Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri NO. 7 Tahun 2006 tentang standar sarana dan prasarana kerja menjelaskan bahwa ruangan kantor untuk staff standar ukurannya 4 m^2 per pegawai. Akan tetapi bangunan di kantor dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo tergolong bangunan lama dengan ruangan yang sedikit sempit. Beberapa ruangan di kantor berukuran $5 \times 3 \text{ m}^2$ dipakai untuk 4 atau 5 orang pegawai dan jarak untuk berjalan kurang lebih 50 cm, hal tersebut terkadang mempersulit ruang gerak terutama apabila ada pegawai atau tamu yang lewat untuk kebelakang karna ruang tersebut juga menghubungkan bagian resepsiones dan arah ke mushola dan juga ke aula. Hal itu tentu juga mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai merasa kurang nyaman dengan bangunan sekarang karna belum sesuai

standart dan masih banyak kekurangan. Mereka berharap adanya renovasi bangunan supaya pegawai dapat lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja, pada dasarnya tingkat motivasi setiap individu berbeda-beda, begitu juga Pegawai pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Motivasi kerja pegawai sedikit menurun hal tersebut dapat dilihat dari laporan evaluasi kinerja pegawai yang mana beberapa kinerjanya belum bias mencapai target yang diharapkan, serta dalam menyelesaikan tugasnya melebihi waktu yang sudah ditetapkan. Dari hasil laporan kerja tahunan, kepala dinas lingkungan hidup berharap pegawai dapat meningkatkan semangat kerjanya. Hal tersebut dimaksudkan dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja.

Sejalan dengan permasalahan atau persoalan yang dijelaskan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam terkait judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latarbelakang yang sudah dipaparkan, maka rumuusan masalahnya adalah:

1. Apakaah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

3. Apakah kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memoderasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat :

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Penelitian yang dilakukan ini bisa digunakan menjadi koleksi perpustakaan yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai bacaan untuk mahasiswa atau pihak lain yang bersangkutan, selain itu juga menjadi referensi bagi penelitian serupa untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable moderasi.

2. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat digunakan menjadi informasi pada pihak yang berkepentingan guna merumuskan suatu kebijakan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi referensi untuk bisa melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable moderasi.

4. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis diharapkan bisa mengaplikasikan ilmunya yang diperoleh selama menempuh studi pendidikan kedalam karya nyata serta bisa meningkatkan wawasan dan pengetahuannya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable moderasi.