

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku dan pola hidup manusia mengalami perubahan, sejalan dengan perkembangan teknologi dan sistem informasi yang semakin canggih. Perubahan perilaku yang nampak adalah perilaku individu yang cenderung komunikatif, tetapi komunikatif yang sifatnya semu; di mana manusia lebih banyak berkomunikasi dengan orang lain di dunia maya dan mengambil jarak dengan orang yang secara fisik dekat. Perkembangan teknologi dan sistem informasi juga menuntut manusia untuk berperilaku kompetitif. Perilaku kompetitif dapat bernilai positif dan bisa sebaliknya. Perilaku kompetitif yang positif adalah berkompetisi mencapai tujuan-tujuan yang bermanfaat untuk diri sendiri maupun sesama. Beberapa kasus memperlihatkan kecenderungan perilaku kompetitif negatif dalam era digital saat ini yakni berkompetisi dalam konten tidak mendidik di dunia maya.

Dalam sebuah organisasi, manusia menjadi sumber daya penting dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan perilaku manusia yang komunikatif-individual dan tidak kompetitif ataupun kompetitif negatif, dapat memberi dampak negatif pada organisasi jika tidak dikelola secara tepat. Secara teoritis, pengelolaan manusia dalam organisasi disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diupayakan sedemikian sehingga menjadikan manusia yang berada dalam organisasi berdayaguna dan berfaedah bagi organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mengelola semua masukan menjadi keluaran yang merupakan hasil organisasi, perusahaan atau lembaga. SDM harus dikelola secara baik agar memberi manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dirancang secara baik agar menghasilkan karyawan atau pegawai yang berkinerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Pengelolaan SDM menjadi penting, karena dewasa ini, perubahan dan perkembangan global menuntut semua organisasi dan perusahaan untuk terbuka dalam kesiapan dari kinerja SDM yang dimiliki masing-masing perusahaan. Organisasi yang dapat menghadapi perubahan tersebut ialah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan membantu perusahaan maupun organisasi dalam bersaing dan menghadapi perubahan-perubahan tersebut (Nuryanta :2008).

Karyawan atau pegawai yang berkinerja tidak muncul secara mendadak. Manajemen perusahaan atau lembaga harus merancang strategi agar menghasilkan karyawan atau pegawai yang mempunyai kinerja baik. Kinerja tidak muncul begitu saja tanpa dirancang secara baik. (bdk Noer: 2017) Dalam manajemen harus juga ada manajemen kinerja. Manajemen kinerja meliputi pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompensasi, rencana kerja dan pengembangan serta pengimplementasian rencana peningkatan dan

pengembangan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
(Rumawas, 2021:5)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pandangan lain, memaknai kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017).

Pengalaman memperlihatkan bahwa kinerja karyawan/pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya merupakan hasil dari banyak aspek. Secara teori, kinerja disebabkan oleh banyak faktor. Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Dalam manajemen kinerja, manajemen organisasi dituntut merancang dan mengkaji terus menerus berbagai hal yang memberi dampak meningkatnya kinerja para pegawai atau karyawan yang menjadi sumber daya organisasi. Fokus perhatian pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan penempatan pegawai/karyawan pada posisi/jabatan yang tepat.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, di mana seseorang bekerja; metode kerja serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2004). Selain itu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Wursanto, 2009). Selanjutnya pandangan lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Beberapa pandangan ini memberi makna bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan situasi dan kondisi baik fisik maupun psikis yang ada dan terjadi pada tempat dan waktu bekerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan organisasi, seperti kompetensi, kebutuhan serta kepribadian. Prinsipnya penempatan pegawai harus direncanakan secara matang; dengan berpatokan pada kompetensi yang dibutuhkan dalam setiap unit kerja. Sebagaimana yang dikatakan Yuniarsih dan Suwatno. (2013) bahwa penempatan pegawai tidak hanya sekedar menempatkan, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Penempatan juga harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan

yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Lingkungan kerja dan penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbagai penelitian telah dilakukan guna melihat pengaruh tersebut. Pengaruh tersebut dalam praktek dapat secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung dimaksud adalah lingkungan kerja dan penempatan kerja mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung dimaksudkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi kinerja tersebut ditimbulkan dari variabel lain yang merupakan dampak dari lingkungan kerja yang kondusif serta penempatan pegawai/karyawan pada jabatan yang tepat. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pada pegawai/karyawan dalam bekerja, demikian juga penempatan pegawai pada posisi/jabatan yang tepat/sesuai dengan kemampuan akan membuat pegawai tidak ragu dan takut dalam bekerja. Kenyamanan dan kepastian serta keberanian dalam bekerja secara psikis dapat dikategorikan sebagai bentuk kepuasan. (Mathis & Jackson, 2011) menyebut jika kepuasan kerja sebagai kondisi emosi positif dan mengevaluasi pengalaman kerja pada diri karyawan. Rasa tidak puas terhadap pekerjaan bisa saja hadir ketika keinginan dan harapan karyawan tidak bisa dipenuhi

Penjelasan tentang pengaruh tidak langsung adalah lingkungan kerja yang kondusif serta penempatan pegawai yang sesuai memberikan kepuasan bagi setiap pegawai/karyawan. Pekerjaan yang dilakukan saat batin seseorang terpuaskan akan lebih mudah dan cepat. Jika indikator kinerja adalah hasil

pekerjaan, baik kuantitas maupun kualitas yang telah ditetapkan, maka kepuasan batin pekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi besar kecilnya produktivitas atau kinerja. Pegawai yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasanyang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yangdiberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akanmenurun sehingga produktifitas juga akan menurun. (Nimran & Amirullah: 2015)

Pemahaman ini menjadi alasan peneltiti berencana melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan variabel kepuasan sebagai variabel perantara pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

Beberapa penelitian memperlihatkan variabel seperti lingkungan kerja,penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja.Temuan Topan (2020) yang melakukan penelitian di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta menunjukan bahwalingkungan kerja dan penempatan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan terbukti memediasi lingkungan kerja dan penempatan kerja karyawan dengankinerja. Ayunasrah, dkk, (2022) meneliti Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memediasi secara partial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti Sudarmanto dkk (2022) yang meneliti tentang dengan judul Pengaruh

Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Terhadap Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Banyuwangi.

Data Awal memperlihatkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang secara managerial telah merumuskan sasaran dan target dengan indikator kinerja tahunan. Data mengenai capaian indikator kinerja utama dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang
Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Capaian %
1	jumlah sumur resapan yang dibangun di daerah tangkapan air	Unit	10	0	0
2	Persentase taman yang tertata dan terpelihara	%	100	100	100
3	Jumlah anakan yang di tanam di daerah konservasi dan mata air	Anakan	200	0	0
4	Luas Wilayah Timbunan Sampah	Km	180,27	124,63	69,14
5	Persentase volume sampah terangkut ke TPA	%	51	7,00	13,73
6	Jumlah pembinaan dan pengawasan terkait ketaatan penanggungjawab usaha dan/ kegiatan yang diawasi ketaatannya terhadap ijin lingkungan, ijin PPLH dan PPULH yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kab/Kota	jumlah usaha	22	22	100,00
7	Persentase pengaduan masyarakat terkait ijin lingkungan, ijin PPLH dan PPU	%	100	100	100

	LH yang diterbitkan Pemda yang terselesaikan 100%				
8	Tersedianya Indeks Kualitas Air	Angka	2 sungai 7 mata air	0	0
9	Tersediannya indeks kualitas udara	Angka	4 lokasi	90,82	100
10	Operasionalisasi TPA	nilai	70	0	0

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

Data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa capaian kinerja yang sesuai target atau mencapai 100% ditunjukkan pada indikator persentase taman yang tertata dan terpelihara, Jumlah pembinaan dan pengawasan terkait ketaatan penangungjawab usaha dan/kegiatan yang diawasi ketaatannya terhadap ijin lingkungan, ijin PPLH dan PPULH yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Kab/Kota, persentase pengaduan masyarakat terkait ijin lingkungan, ijin PPLH dan PPULH yang diterbitkan Pemda yang terselesaikan 100% dan Tersedianya Indeks Kualitas Udara. Indikator jumlah anakan yang ditanam di daerah konservasi dan mata air capaian kinerjanya mencapai 0%.Capaian kinerja Operasionalisasi TPA sebesar 0 %. Capaian kinerja indikator Luas Wilayah Timbunan Sampah sebesar 19,14%. Capaian kinerja Persentase volume sampah terangkut ke TPA sebesar 13,73%. Capaian indikator Jumlah sumur resapan yang dibangun di daerah tangkapan air sebesar 0.00%. Capaian Kinerja Indikator Indeks Kualitas Air (IKA) sebesar 0.00%.Sedangkan Indeks kualitas udara pada 4 lokasi di Kota Kupangadalah 90.82.

Apapun pencapain target, data di atas hanya memperlihatkan pencapai kinerja secara organisatoris. Kinerja organsasi adalah akumulasi dari kinerja

setiap pegawai yang ada di dalam organisasi. Pencapaian kinerja organisasi dapat menjadi bumerang bagi organisasi itu sendiri, ketika mengabaikan kinerja setiap pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Ada kemungkinan bahwa kinerja organisasi tersebut hanya tercapai karena kinerja dari pegawai tertentu saja, bukan semuanya. Dasar inilah yang memicu peneliti mendalami kinerja masing-masing pegawai.

Sebagaimana penjelasan sebelumnya fokus pemicu kinerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan penempatan pegawai. Pengamatan awal, penulis melihat terdapat ketidaksesuaian antara rekrutmen dan penempatan. Sistem penempatan pegawai tidak semestinya, di mana menempatkan pegawai pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keilmuan yang dimiliki.

Berbagai permasalahan ini, menjadi pemicu awal ketertarikan peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Kupang**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, lingkungan kerja, penempatan pegawai, serta kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?

3. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?
5. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran lingkungan kerja, penempatan, kinerja, serta kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang
3. Mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang
5. Mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang

6. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang
7. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang yang dimediasi oleh kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai sumbangan teori terhadap ilmu pengetahuan, khususnya berkaitan dengan lingkungan kerja, penempatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang menaruh minat pada tema terkait.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan kontribusi bagi pimpinan dinas serta pihak terkait yang memiliki kewenangan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang
2. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang dalam meningkatkan kinerja diri melakukan pelayanan kepada masyarakat.