

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human capital adalah penggerak utama dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kapasitas *personel* dalam menyelesaikan tugas. Manajemen dituntut untuk memberdayakan *human capital* secara efektif agar setiap *staf* bekerja maksimal demi tujuan organisasi.

Sebagai cerminan hasil kerja individu/kelompok dalam mencapai target, kinerja merupakan penilaian atas kesuksesan organisasi. Fungsi MSDM yang vital untuk mengawasi pegawai belum mampu, namun bersedia memberikan prestasi terbaik demi menjaga produktivitas.

Analisis data kinerja di Sekretariat Daerah Kota Medan menunjukkan adanya pelemahan capaian prestasi kerja pada tahun 2025. Dari 45 pegawai, 27 di antaranya mengalami penurunan hasil kerja di semester II dibandingkan semester I, terutama pada aspek perilaku kerja.

Motivasi kerja dipilih sebagai fokus utama karena perannya yang krusial bagi kinerja organisasi, meski terdapat kesenjangan hasil penelitian antara Nugrahaningsi & Kusnaedi (2019) dan Khadif (2020). Fenomena riil di Sekretariat Daerah Kota Medan menunjukkan rendahnya motivasi pegawai akibat jaranginya promosi jabatan dalam tiga tahun terakhir. Dampaknya, kerja keras dan prestasi pegawai tidak mendapatkan apresiasi yang layak, yang memicu keluhan dan mengindikasikan masalah motivasi serius.

Lingkungan kerja difokuskan dalam penelitian ini mengingat dampaknya yang krusial terhadap kenyamanan dan kesehatan karyawan, yang pada akhirnya menentukan produktivitas organisasi. Adanya *research gap* antara Maghfiroh, dkk (2025) (berpengaruh) dan Pradipta & Suhermin (2021) (tidak berpengaruh) memperkuat urgensi studi ini. Secara empiris di Sekretariat Daerah Kota Medan, lingkungan fisik yang bising/tidak tertata serta konflik non-fisik (antarpegawai) ditengarai menjadi penyebab utama penurunan kinerja, terutama terkait keterlambatan penyelesaian tugas.

Penempatan kepuasan kerja sebagai variabel mediator bertujuan menjelaskan peran motivasi (internal) dan lingkungan (eksternal) dalam mendongkrak kinerja. Kepuasan berfungsi sebagai jembatan yang mengubah dorongan dan kondisi lingkungan menjadi perasaan positif, yang memaksimalkan hasil kerja. Tingginya beban kerja yang memicu ketidakpuasan dapat menghambat kinerja. Meskipun penelitian Sertuawan,dkk.,(2024) serta Omah & Pramudena (2021) mendukung peran mediasi kepuasan kerja, studi oleh Pratama, dkk.,(2025) serta Balajaya, dkk(2025) menunjukkan hasil sebaliknya, di mana kepuasan tidak memediasi hubungan tersebut.

Atas dasar fenomena tersebut, studi ini akan membahas “**Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun rincian identifikasi masalah adalah:

1. Motivasi kerja pegawai cenderung menurun, terlihat dari banyaknya keluhan mengenai tugas.
2. Terdeteksi *toxic work environment* yang dipicu oleh kebisingan fisik dan ketidakharmonisan hubungan interpersonal karyawan.
3. Kepuasan kerja belum optimal karena volume tugas yang melebihi kapasitas standar.
4. Data SKP menunjukkan adanya penurunan drastis kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Studi fokuskan variabel motivasi dan lingkungan kerja sebagai prediktor, serta kepuasan kerja sebagai mediator, terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berbagai pertanyaan yang diajukan ialah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya untuk:

1. Menguji, menganalisa dan mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.
2. Menguji, menganalisa dan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.
3. Menguji, menganalisa dan mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.
4. Menguji, menganalisa dan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.
5. Menguji, menganalisa dan mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.
6. Menguji, menganalisa dan mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.
7. Menganalisa dan mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Kajian ini bertujuan melengkapi referensi literatur yang ada mengenai faktor penentu kinerja pegawai, khususnya dalam ruang lingkup organisasi perangkat daerah. Beberapa manfaat praktis yang diperoleh antara lain:

a) Pemerintah Kota Medan

Memberikan masukan empiris dalam peningkatan kinerja pegawai dari tingginya motivasi, penciptaan kepuasan kerja, serta perbaikan lingkungan kerja.

b) Peneliti dan Akademisi

Menjadi referensi dan bahan kajian untuk penelitian lanjutan, terutama dalam bidang manajemen publik, perilaku organisasi, dan administrasi pemerintahan.

1.7 Originalitas Penelitian

Dengan merujuk pada penelitian Hurint (2024), studi ini mereplikasi metode dan kerangka konseptual yang difokuskan dalam analisis kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan metode kuantitatif regresi linier berganda.

1.8 Tinjauan Pustaka

1.8.1 Kinerja Pegawai

Kinerja artinya hasil menyeluruh dari pekerja dalam kurun periode tertentu (Fatimah, 2021), yang juga mencakup kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target dan tenggat waktu, serta selaras dengan etika organisasi (Sitinjak, 2022). Secara umum, dapat disimpulkan kinerja artinya pencapaian prestasi berdasarkan tanggung jawab masing-masing demi tujuan perusahaan, dengan tetap mematuhi norma hukum dan moral.

1.8.2 Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2022), motivasi intervensi untuk menginspirasi dan mengarahkan perilaku karyawan agar proaktif dalam menyelesaikan target kerja. Menurut Sutrisno (2021), motivasi ialah daya penggerak yang memicu seseorang untuk bertindak, sehingga sering dimaknai sebagai stimulus perilaku individu. Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi ialah upaya pendorong yang menumbuhkan keinginan staf untuk bekerja giat guna mewujudkan target perusahaan.

1.8.3 Lingkungan Kerja

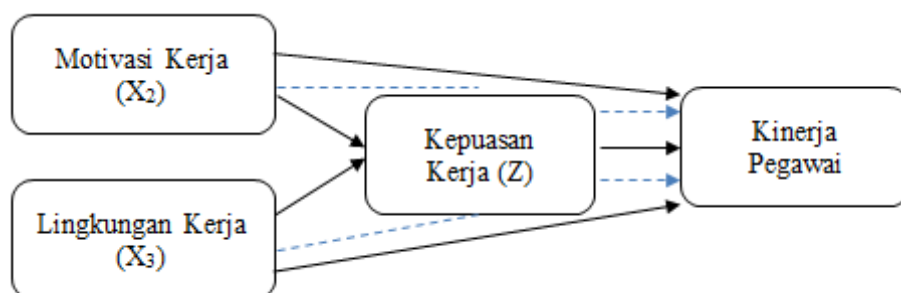
Menurut Sedarmayanti (2022), Lingkungan kerja ialah Segala situasi dan suasana yang berada di sekeliling tempat kerja yang memberikan dampak pada individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja ialah kondisi tempat dan situasi kerja tempat para karyawan (Darodjat, 2023). Ringkasnya, lingkungan kerja merupakan ekosistem tempat karyawan bekerja yang mencakup segala faktor yang mempengaruhi performa dan penyelesaian tugas yang dibebankan.

1.8.4 Kepuasan kerja

Menurut Bangun (2024) Kepuasan kerja ialah perbedaan antara hasil aktual yang didapat dengan standar. Kepuasan kerja oleh Edison, dkk (2021) mencakup perasaan senang atau tidak senang pegawai mengenai pekerjaannya. Ringkasnya, kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang memacu pegawai untuk bekerja lebih efektif di perusahaan.

1.9 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual ialah:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.10 Hipotesis

Hipotesis yang diambil adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan
- H6 : Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan
- H7 : Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Medan.