

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset utama bagi organisasi yang berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan aktivitas. Keberhasilan organisasi tidak hanya dari teknologi, tetapi juga dari kinerja pegawai yang mendukung tujuan dengan hasil kerja yang baik. Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja pegawai yang baik.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Silalahi (2021) kinerja pegawai adalah hasil kinerja seseorang yang disesuaikan dengan jabatan dan tugas tertentu dalam suatu organisasi dan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja (*jobperformance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai kinerja yang baik terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Hasan (2020) adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2016) pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kinerja pegawai. Lingkungan kerja menurut Darmadi (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Menurut Effendy dan Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung

terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Menurut Aswin (2022), Hasibuan (2018), Triasningrum (2018), Rohman (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut Alfian (2019) dan Mutiara (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh dari kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ( Kristanti, 2019). Disiplin kerja merupakan sikap hormat pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan instansi. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin pegawai buruk (Sisca, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menurut Triasningrum (2018), Pandya (2021), Caissar (2018), Susanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut Kintan (2022), Hasyim *et al.* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat berpengaruh dari kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Sule dan Saefullah (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan

nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan persepsi oleh para pegawai dalam menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan-harapan. Budaya sudah mengkategorikan bagaimana masyarakat dan orang lain berinteraksi dan berperilaku ketika menyelesaikan pekerjaan. Seiring waktu, budaya akan berkembang dalam organisasi dan kontribusinya terhadap efektivitas keseluruhan kegiatan organisasi akan segera dirasakan (Kurniadi,2020). Berdasarkan penelitian terdahulu tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menurut Adriansyah (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara menurut Megasyara *et al.* (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor keempat yang dapat berpengaruh dari kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Rivai (2016) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Siagian (2017) pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Menurut Sinambela (2019) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Oleh karena itu, suatu instansi harus mengembangkan karir pegawainya dengan baik agar kinerja tetap terjaga dan mampu mendorong pegawainya untuk selalu melakukan yang terbaik dan terhindar dari frustrasi di tempat kerja yang berujung pada turunnya kinerja instansi. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menurut Aswin (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut Renaldy (2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, instansi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Suatu instansi menginginkan seluruh personil bekerja dengan dedikasi dan kemampuan terbaik untuk mencapai hasil kerja yang optimal yang menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu instansi yang memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah Kepolisian Resor Kota Banyumas.

Kepolisian Resor Kota (POLRESTA) Banyumas merupakan salah satu Institusi Lembaga Negara yang menangani keamanan masyarakat di bawah Kepolisian Daerah Jawa Tengah (POLDA JATENG), dalam melaksanakan pelayanannya aparat kepolisian tersebut dibantu oleh staf kepolisian untuk melaksanakan berbagai tugas administratif dalam mendukung fungsi dan operasional kepolisian secara keseluruhan. Tugas-tugas staf kepolisian ini merupakan bagian penting dalam mendukung kinerja kepolisian secara keseluruhan dan berkontribusi dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kepolisian Resor Kota Banyumas diperoleh informasi bahwa secara umum kinerja para pegawai sudah berjalan dengan baik. Namun, masih ada beberapa permasalahan terkait dengan tingkat pencapaian kinerja dari sebagian pegawai yang cenderung menurun dengan standar minimal pencapaian kinerja pegawai yaitu memenuhi kriteria nilai 81-100. Selain itu hal-hal yang perlu diperhatikan lainnya adalah disiplin kerja dan mengenai pengembangan karir di Kepolisian Resor Kota Banyumas membutuhkan rentan waktu cukup lama. Polresta Banyumas menuntut agar melanjutkan pendidikan umum tidak hanya sebagai lulusan SMA/SMK. Untuk menilai kinerja Pegawai pada Staf Kepolisian Resor Kota (POLRESTA) Banyumas dilakukan dengan berpedoman pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Adapun SKP dapat dilihat pada tabel 1.

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Staf Kepolisian Resor Kota Banyumas sebagai berikut:

Tabel 1.

## Penilaian Sasaran Kerja (SKP) Staf Kepolisian Resor Kota Banyumas

<b>Kriteria Nilai</b>	<b>Kriteria</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
81-100	Sangat Baik	64	50	47	43
71-80	Baik	104	98	96	87
61-70	Cukup	5	15	18	35
>60	Kurang	7	17	19	15
<b>Total</b>		<b>180</b>	<b>180</b>	<b>180</b>	<b>180</b>

Sumber data: *Bagian SDM Kepolisian Resor Kota Banyumas*.

Data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa tahun 2019 pegawai yang masuk ke dalam kriteria nilai 81-100 sebanyak 64 pegawai, kriteria nilai 71-80 berjumlah 104 pegawai, kriteria nilai 61-70 berjumlah 5 pegawai dan kriteria nilai >60 berjumlah 7 pegawai. Tahun 2020 pegawai yang masuk ke dalam kriteria nilai 81-100 berjumlah 50 pegawai, kriteria nilai 71-80 sebanyak 98 pegawai, kriteria nilai 61-70 berjumlah 15 pegawai dan kriteria nilai >60 berjumlah 17 pegawai. Pada tahun 2021 pegawai yang masuk ke dalam kriteria nilai 81-100 sebesar 47 pegawai, kriteria nilai 71-80 sebanyak 96 pegawai, kriteria nilai 61-70 berjumlah 18 pegawai dan kriteria nilai >60 berjumlah 19. Tahun 2022 pegawai yang masuk dalam kriteria nilai 81-100 sebanyak 43 pegawai, kriteria nilai 71-80 sebesar 87 pegawai, kriteria nilai 61-70 berjumlah 35 pegawai dan kriteria nilai >60 berjumlah 15 pegawai. Pegawai yang memperoleh kriteria penilaian sangat baik dari tahun ke tahun menurun. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas belum sesuai harapan, karena yang diharapkannya yaitu kriteria penilaian sangat baik.

Berdasarkan fenomena dan juga *research gap* penelitian terdahulu yang ditemukan oleh peneliti masih terdapat hasil yang bervariasi maka dari itu dibutuhkan penelitian yang lebih lanjut. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas”**.

## B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah diperoleh berdasarkan fenomena gap dan juga *research gap* penelitian terdahulu. Adapun fenomena gap penelitian ini yaitu adanya kinerja pegawai yang belum optimal dengan dibuktikan adanya penurunan pada penilaian SKP. Selain itu hal-hal yang perlu diperhatikan lainnya adalah disiplin kerja dan mengenai pengembangan karir di Kepolisian Resor Kota Banyumas membutuhkan rentang waktu cukup lama. Polresta Banyumas menuntut agar melanjutkan pendidikan umum tidak hanya sebagai lulusan SMA/SMK.

Penelitian ini berdasarkan *research gap* berupa perbedaan hasil penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja Menurut Aswin (2022), Hasibuan (2018), Triasningrum (2018), Rohman (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut Alfian (2019), Mutiara (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai disiplin kerja menunjukkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Triasningrum (2018), Pandey (2021), Caissar (2018), Susanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut Kintan (2022) dan Hasyim *et al.* (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain mengenai budaya organisasi yang dilakukan oleh Adriansyah (2020), Rorry (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara menurut Megasyara *et al.* (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan mengenai pengembangan karir oleh Aswin (2022) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut Renaldy (2015) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak

signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas maka diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas?

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini agar lebih fokus pada masalah yang akan diteliti maka dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kepolisian Resor Kota Banyumas.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik Kinerja

Pegawai serta menambah sumber pustaka yang telah ada.

## 2. Manfaat Secara Praktis

### a. Bagi Kepolisian Resor Kota Banyumas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan suatu instansi dalam mengambil kebijakan kinerja pegawai.

### b. Bagi Fakultas

Sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

### c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teori-teori manajemen yang didapat di bangku kuliah dan dapat mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada, serta menambah pengalaman dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.