

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak dan aset yang sangat penting sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan serta visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik ketika Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana memiliki kemampuan yang unggul oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas yang tinggi. Maka, organisasi dapat menjadikan Sumber Daya Manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola (Mujiati, 2023).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat dikembangkan dan bekerja melalui sebuah sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang terintegrasi dengan bagian lain dalam sebuah manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hasil dari pengelolaan seluruh aspek yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat efektivitas yang maksimal dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, karyawan dan masyarakat (Yusnita *et al.*, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses manajemen yang melibatkan perancangan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat digunakan untuk memaksimalkan kinerja Sumber Daya Manusia pada

suatu organisasi dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Proses pengelolaan Sumber Daya Manusia meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kinerja, dan kompensasi (Winarti, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam memaksimalkan kualitas Sumber Daya Manusia dimana kualitas Sumber Daya Manusia merupakan hasil dari Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Ketika Manajemen Sumber Daya Manusia mengimplementasikan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan tepat maka akan menghasilkan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul sehingga mampu berkontribusi dalam menciptakan kesuksesan jangka panjang untuk instansi (Purnama *et al.*, 2020).

Terdapat dua jenis instansi di Indonesia yaitu instansi swasta dan instansi pemerintah, setiap instansi memiliki strategi tersendiri dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara garis besar Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajiban pegawai guna mencapai tujuan instansi. Namun, terdapat perbedaan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia antara instansi pemerintah dengan instansi swasta, perbedaan dapat dilihat mulai dari pengadaan sumber dana, struktur organisasi, kenaikan pangkat, hingga proses pemutusan hubungan kerja (Budiani, 2011).

Manajemen Sumber Daya Manusia pada instansi pemerintah telah di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menetapkan seluruh aturan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara guna mewujudkan tujuan negara. Sedangkan, pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada instansi swasta bersifat lebih fleksibel dan peraturan yang tertera merupakan peraturan yang dibuat oleh pihak instansi dan di setuju oleh semua pegawai (Republik Indonesia, 2014). Oleh karena itu, instansi pemerintah memiliki peran krusial dalam menjalankan sistem administrasi negara yang bertugas memberikan pelayanan publik dan membuat kebijakan. Instansi pemerintah dapat menyerap jutaan Sumber Daya Manusia dalam sekali pelaksanaan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN).

Instansi pemerintah harus bertanggung jawab atas kualitas pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Bab 1 Pasal 1 angka 15 menyatakan bahwa instansi pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah. Pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Bab 1 Pasal 1 Angka 16 menjelaskan bahwa Instansi pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, keserikatan lembaga negara, dan keserikatan lembaga non struktural, dan dalam peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Bab 1 Pasal 1 Angka 17 menjelaskan bahwa instansi daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah (Republik Indonesia,

2014). Instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah memiliki hubungan yang sangat erat hal ini dapat dilihat dari faktor kewewenangan, hubungan keuangan, hubungan pengawasan, dan hubungan yang timbul dari susunan organisasi pemerintah di daerah (Abdullah, 2016).

Instansi pemerintah daerah memiliki informasi yang lebih mendalam mengenai kebutuhan masyarakat, sedangkan instansi pemerintah pusat memiliki sumber daya yang lebih besar untuk membantu daerah dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa instansi pemerintah daerah berhubungan langsung dengan pemberian layanan kepada masyarakat. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengembangan Sumber Daya Manusia di kota Madiun. Sebagaimana yang tertuang dalam peraturan Walikota Madiun Nomor 71 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Rincian Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah, disebutkan bahwa Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah di bidang Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Kota Madiun (www.disnaker.madiunkota.go.id, 2024).

Dinas Tenaga Kecil, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun berlokasi di Jl. Bolodewo No 8 Kota Madiun. Dinas Tenaga Kecil, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun menyediakan pelayanan publik yang

sudah dijelaskan dalam Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, Nomor 067-401.108/08/2024 yakni sebagian besar melayani perihal ketenagakerjaan mulai dari pelayanan penerbitan kartu tanda pencari kerja hingga, pelayanan pelatihan berbasis kompetensi, hingga pelayanan pemutusan hubungan kerja. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun terdiri dari tiga bidang yaitu Bidang Tenaga Kerja, Bidang Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, dan Bidang Perindustrian. Pada setiap bidang yang ada di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki Sub Koordinator guna mencapai tujuan instansi, khususnya pada Bidang Tenaga Kerja memiliki Sub Koordinator pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, Sub Koordinator Perencanaan dan penempatan tenaga kerja serta Sub Koordinator hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja (www.disnaker.madiunkota.go.id, 2024).

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun harus dapat menciptakan pegawai yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang tepat untuk masyarakat. Maka dari itu, pegawai perlu diberikan arahan, pembinaan, motivasi, dan bimbingan agar peran lembaga pemerintahan dapat terwujud dengan baik sehingga para pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsi yang kemudian dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor penentu dari kualitas instansi, yang artinya ketika para pegawai memiliki kinerja yang bagus maka akan memudahkan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka instansi akan kesulitan dalam mencapai target yang telah

direncanakan. Oleh karena itu, instansi bertanggung jawab dalam memberikan dorongan guna meningkatkan kinerja pegawai agar instansi dapat lebih mudah dalam mencapai tujuannya (Sutanjar & Saryono, 2019).

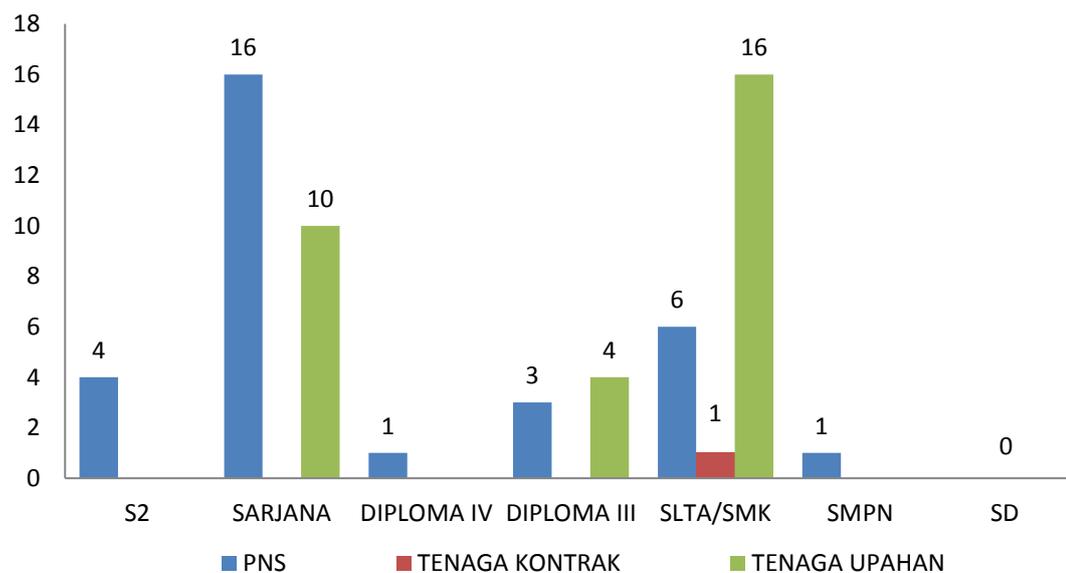
Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi pada pihak tertentu yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian instansi yang sesuai dengan visi dan tujuan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Sihaloho & Siregar, 2020). Kinerja pegawai dapat meningkat karena adanya faktor pendukung yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas kerja seseorang, salah satunya memperhatikan mekanisme rekrutmen pegawai dengan menerapkan perekrutan pegawai sesuai dengan standar pendidikan formal yang telah ditetapkan oleh peraturan instansi (Hitalessy *et al.*, 2018).

Pendidikan terakhir dapat menjadi salah satu faktor pendukung yang dapat mendorong peningkatan kualitas kerja seseorang, hal ini dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendidikan merupakan proses perluasan pengetahuan umum seseorang yang meliputi penguasaan teori sehingga seseorang dapat mengambil keputusan tentang kegiatan yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Kinerja pegawai akan maksimal jika pegawai itu sendiri terdidik dengan baik, begitu pula sebaliknya apabila pegawai memiliki pendidikan yang kurang maka

akan membatasi cara berfikir dan cara mengelola emosi sehingga dapat melakukan hal yang buruk hingga memberikan dampak yang tidak mendukung pengembangan kinerja pada instansi (Yunatan *et al.*, 2023).

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang merupakan bentuk usaha pengembangan diri dengan mengubah sudut pandang, perilaku dan emosional. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki komposisi pegawai dengan tingkat pendidikan formal yang berbeda-beda hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal.



Sumber : Data LKJ DISNAKER KUKM Kota Madiun Tahun 2023.

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki pendidikan formal terakhir mulai dari S2, Sarjana, Diploma IV, Diploma III, SLTA/SMK, dan SMP. Data pegawai berdasarkan pendidikan formal dibagi 3

bagian yakni PNS, Tenaga Kontrak, dan Tenaga Upahan dengan uraian tingkat pendidikan S2 status PNS sebanyak 4 orang, Sarjana sebanyak 16 orang, Diploma IV sebanyak 1 orang, Diploma III sebanyak 3 orang, SLTA/SMK sebanyak 1 orang. Status Tenaga Kontrak dengan tingkat pendidikan SLTA/SMK sebanyak 1 orang sedangkan Status Tenaga Upahan dengan lulusan Sarjana sebanyak 10 orang, Diploma III sebanyak 4 orang dan tingkat pendidikan SLTA/SMK sebanyak 16 orang. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki komposisi pendidikan formal terakhir yang seimbang dan dapat bekerja sama sehingga dapat saling membantu satu sama lain dalam mencapai target instansi. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian target Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun yang dapat dilihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2 Pengukuran Kinerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun Tahun 2023.

Sasaran	Indikator	Pengukuran	Capaian	Target	Capaian Kinerja	Ket
1) Meningkatkan tata kelola pemerintahan perangkat daerah	Nilai SAKIP	Nilai LHE AKIP yang dikeluarkan oleh Inspektorat Kota Madiun	83,35	82	101,65%	Sangat Baik
2) Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja	Persentase Tenaga Kerja yang ditempatkan	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan <u>jumlah</u> Pencari Kerja Yang Terdaftar	92,43	40	231,09%	Sangat Baik

Sasaran	Indikator	Pengukuran	Capaian	Target	Capaian Kinerja	Ket
3) Meningkatnya perlindungan tenaga kerja	Persentase Tenaga Kerja yang terlindungi	Jumlah Tenaga Kerja yang terlindungi <hr/> Jumlah Tenaga Kerja	89,44	70	127,76%	Sangat Baik
4) Meningkatnya Koperasi yang berkualitas	Persentase Koperasi yang berkualitas	Jumlah Koperasi berkualitas <hr/> Jumlah Koperasi	78,21	70	111,72%	Sangat Baik
5) Meningkatnya omset usaha mikro	Persentase peningkatan Usaha Mikro Yang Beromset Naik	Jumlah Usaha Mikro yang beromset naik Tahun N <hr/> Jumlah Usaha Mikro yang ber NIB Tahun N	1,07	0.14	762,37%	Sangat Baik
6) Meningkatnya Omset IKM	Persentase IKM Yang beromset naik	Jumlah IKM Yang beromset naik <hr/> Jumlah IKM dalam SIINAS	19,7	273,81 %	7	Sangat Baik

Sumber : Data LKJ DISNAKER KUKM Kota Madiun Tahun 2023.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, dapat dilihat bahwasannya kinerja yang telah dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun memiliki nilai sangat baik pada tahun 2023. Dengan sasaran peningkatan tata kelola pemerintahan perangkat daerah dengan nilai capaian kinerja sebesar 101,65%, peningkatan penyerapan tenaga kerja dengan nilai capaian kinerja sebesar 231,09%, peningkatan perlindungan tenaga kerja dengan nilai capaian kinerja sebesar 127,76%, peningkatan koperasi yang

berkualitas dengan nilai capaian kinerja sebesar 111,72%, peningkatan omset usaha mikro dengan nilai capaian kinerja sebesar 762,37%, peningkatan omset IKM dengan nilai hasil capaian kinerja sebesar 273,81%. Perolehan Kinerja yang baik ini pastinya didukung dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pertumbuhan dan perkembangan yang dihasilkan oleh Dinas Tenaga Kerja Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun tersebut tidak lepas dari lingkungan sekitarnya.

Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang sangat erat dengan lingkungan kerja dimana keadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai sehingga dapat mempengaruhi sikap dan emosi pegawai sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang baik membuat pegawai puas dengan fasilitas serta sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, kinerja yang baik akan muncul sebagai hasil dari situasi kerja yang baik pula (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para perkerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang telah terjadi baik dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan (Santoso & Rijanti, 2022).

Lingkungan kerja fisik merupakan jenis lingkungan kerja yang paling dekat hubungannya dengan aktivitas pegawai di kantor. Dimana unsur-unsurnya berbentuk fisik yang berada di dekat pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya. Selain itu lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, sirkulasi udara, bau tidak sedap, kelembapan, pencahayaan, warna, tingkat keamanan dan sebagainya (Jayusman *et al.*, 2021). Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik yang terjadi di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun yang dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Fasilitas Di Lingkup Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun.

No	Fasilitas	Kondisi
1.	Ruang Kerja	Baik
2.	Penerangan	Cukup
3.	Ac Dan Komputer	Baik
4.	Meja dan Kursi Pada Ruang Kerja	Baik
5.	Meja dan Kursi Pada Ruang Pelayanan	Kurang
6.	Keamanan	Kurang

Sumber: Data Observasi Peneliti (2024).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun yang berupa kurangnya penerangan di beberapa titik ruang seperti pada ruang arsip hanya

tersedia 1 lampu redup dan toilet yang gelap, ukuran ruang arsip dan penerangan yang kurang memadai tidak seimbang dengan dokumen yang ditampung hal ini membuat kelembapan pada ruang arsip meningkat sehingga membuat udara pengap pada ruang arsip. Selain itu, kondisi tembok pada ruang pegawai JKK-JKM perlu diperbaiki karena adanya bagian tembok dengan cat yang sudah mengelupas. Kurangnya ketersediaan fasilitas meja dan kursi pelayanan menjadi masalah yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan pengunjung dan pegawai yang bertugas, Hanya ada 1 (satu) meja pelayanan dan 2 (Dua) kursi seat dengan 3 (tiga) kursi di masing-masing seat pada ruang resepsionis hal ini dapat menghambat kelancaran alur pelayanan publik sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai yang disebabkan kurang lancarnya proses pemberian layanan kepada masyarakat.

Fasilitas keamanan di lingkup kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun masih sangat kurang, dibuktikan dengan tidak adanya pos penjagaan di area kantor dinas dan tidak ada bagian keamanan yang memiliki tugas dan wewenang yang jelas selayaknya satpam sehingga pegawai dari kantor lain dapat mengakses fasilitas kantin. Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun tidak menyediakan ruang laktasi yang dapat dimanfaatkan oleh ibu menyusui guna menjaga privasi dan keamanan ibu menyusui dalam melakukan penampungan ASI. Maka dari itu, dengan terpaksa ibu menyusui melakukan penampungan ASI di ruang kerja sehingga dapat mengurangi rasa aman dalam melakukan kegiatan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yusnita *et al.*, 2021), (Bana, 2016), (Mafra, 2019), (Rastana *et al.*, 2023), (Rohmaniah *et al.*, 2023), (Marlius & Sholihat, 2022), (Wangi *et al.*, 2020), menyatakan bahwa lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Rushadiyati, 2021), (Nathalia *et al.*, 2021), (Fitriani *et al.*, 2019), (Santika & Antari, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga perlu menggunakan variabel mediasi agar hasilnya signifikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Khasanah, 2021), (Bana, 2016), (Nengsih & Armida, 2022), (Asih & Novita, 2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Khasanah, 2021), (Bana, 2016), (Yunitasari, 2021), (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), (Tirta, 2023), (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), (Sidharta *et al.*, 2024) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan didukung pada hasil penelitian dari (Mafra, 2019) dan (Bana, 2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan memberikan dorongan yang berupa materi maupun semangat dapat meningkatkan gairah pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu membantu mengembangkan kinerja pegawai. Veithzal dalam (Maswar *et al.*, 2020), berpendapat bahwa Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap

dan nilai yang dapat mempengaruhi seseorang dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu, sikap dan nilai disini tidak terlihat yang dapat menumbuhkan kekuatan dan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan guna tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan bentuk dorongan dari diri sendiri maupun dari luar yang membawa pengaruh positif maupun negatif yang dapat mempengaruhi hasil kerja (Saputro & Darda, 2020).

Terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yakni faktor yang bersifat individu yang muncul dari dalam dalam diri sendiri seperti tujuan, kebutuhan, sikap dan kemampuan sedangkan faktor yang berasal dari organisasi seperti pemberian gaji, keamanan pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Handayani *et al.*, 2020). Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai yang termotivasi akan memberikan usaha yang terbaik dalam mengerjakan tugas sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin dalam mengerjakan pekerjaannya hingga mendapat hasil yang baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan bapak Wahyu Widodo yang menjabat sebagai Kasubbag Perencanaan dan Kepegawaian di kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun, beliau menerangkan bahwa pemberian motivasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun termasuk dalam kategori yang baik. Beberapa upaya pemberian motivasi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun antara lain yakni dengan adanya pemberian gaji yang layak pada pegawai, tersedianya uang harian dan uang transportasi untuk pegawai yang dinas di luar kota dengan kepentingan menjalankan tugas, memberikan dana pensiun, adanya pemberian fasilitas kesehatan dan ketenagakerjaan yang berupa Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menyediakan pelatihan kerja untuk pegawai, memberikan pujian yang berupa sertifikat penghargaan untuk pegawai yang berprestasi, menciptakan hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan para pegawai yang lain.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja layak untuk dijadikan variabel mediasi yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel lingkungan kerja fisik dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka batasan penelitian ini meliputi:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian ini meliputi lingkungan kerja fisik (X), motivasi kerja (Z) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y).
2. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha kecil dan Menengah Kota Madiun?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga KERja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian diatas bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat dari beberapa aspek sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu dan praktek kinerja pegawai maupun Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan refrensi bagi pembaca.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangsih pemikiran dalam dunia Manajemen Sumber Daya Manusia terkhusus terkait peran Lingkungan

Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun.

5. Bagi Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kota Madiun

Penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja pegawai.