

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi, salah satu dari komponen kunci yang sangat mendasar adalah SDM atau tenaga kerja. SDM komponen utama dalam mencapai tingkat kinerja pegawai yang sangat tinggi. Farchan (2016), menyatakan bahwa kualitas dan kapasitas SDM sangat menentukan kinerja organisasi, dan itu berarti organisasi tidak dapat mencapai tingkat yang lebih baik dibandingkan SDM yang mereka gunakan.

Di dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan, hanya SDM yang mempunyai akal, sentimen, keinginan, kemampuan, informasi, motivasi, daya upaya, serta kemampuan berpikir dan bertindak (rasio, rasa, dan karsa), yang memiliki dampak signifikan. Oleh karena itu, kinerja dinyatakan baik bila telah optimum, yakni telah sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan oleh asosiasi atau organisasi untuk mengenali tujuan.

Kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh pegawai atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja ini sesuai dengan masing-masing spesialis dan kewajibannya, dan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mematuhi aturan hukum, norma, etika, dan nilai yang berlaku. (Mahfud, 2019).

Mz & Zaenudin (2018) menyebut, Ada beberapa faktor yang berdampak pada produktivitas pegawai, yaitu (1) Faktor Internal, berasal dari dalam diri pegawai; (2) Faktor Eksternal, berasal dari luar diri pegawai.

Faktor internal mencakup: “keterampilan, kompetensi, informasi, kesanggupan, wawasan kerja, keadaan jasmani dan rohani, inspirasi kerja, tenaga kerja, dan pemenuhan pekerjaan.” Penelitian ini lebih menjelaskan pada faktor internal pegawai terhadap kompetensi. Sutrisno (2008) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar kemampuan pegawai yang mampu memberi kinerja unggul bagi organisasi atau Perusahaan. Kompetensi berperan penting bag perwujudan budaya kerja yang tinggi didalam suatu organisasi atau Perusahaan.

Lingkungan organisasi mencakup semua faktor, internal maupun eksternal, memiliki potensi untuk memengaruhi kelangsungan, keberadaan, dan eksistensi suatu organisasi. Lingkungan internal organisasi atau perusahaan adalah keseluruhan faktor dalam organisasi. Terdapat beragam faktor yang berpengaruh, yakni (1) Faktor Internal, yang melibatkan perubahan kebijakan, perubahan tujuan, sikap serta perilaku anggota, dan penerapan peraturan baru dalam organisasi. (2) Faktor Eksternal terdiri dari elemen-elemen di luar organisasi yang tidak dapat dikendalikan. Penelitian ini lebih menjelaskan pada lingkungan internal organisasi lingkungan kerja. Menurut (Norianggono,2014) Lingkungan kerja merujuk kepada semua hal di sekitar pegawai yang memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan.

Sesuai observasi serta wawancara pada bebrapa pegawai POLRESTA Malang Kota, Masih ada banyak konflik yang dapat menjadi dasar penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara satu faktor dengan faktor atau gejala lainnya.

Dengan mempertimbangkan konteks yang diuraikan sebelumnya, Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk menyelidiki topik dengan judul “PENGARUH FAKTOR INTERNAL PEGAWAI DAN INTERNAL LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLRESTA MALANG KOTA”.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, rumusan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor internal pegawai mempengaruhi kinerja pegawai Polresta Malang Kota?
2. Bagaimana faktor internal lingkungan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Polresta Malang Kota?
3. Bagaimana faktor internal pegawai dan internal lingkungan organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Polresta Malang Kota?
4. Menganalisis dari faktor yang berpengaruh dominan faktor internal pegawai dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota.

#### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan mempertimbangkan perumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor internal pegawai terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota.
2. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor internal lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota.

3. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor internal pegawai dan faktor internal lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota.
4. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dominan faktor internal pegawai dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai Polresta Malang Kota.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian memiliki kegunaan diantaranya manfaat teori dan praktis:

1. Secara Teori

Sebagai bahan alternatif supaya dapat memahami perihal faktor internal pegawai dan faktor internal organisasi terhadap kinerja pegawai serta menjadi dasar pemikiran serta untuk menambah pengetahuan para peneliti selanjutnya, baik oleh peneliti sendiri atau peneliti yang akan datang serta dipergunakan sebagai literatur atau referensi buat peneliti di masa mendatang.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan referensi peneliti untuk mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan faktor internal pegawai dan faktor internal organisasi terhadap kinerja pegawai.

- a. Bagi Instansi

Manfaat penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai masukan dalam menentukan strategi pada masa mendatang.

b. Bagi Pihak Lain.

Manfaat penelitian ini dapat digunakan secara efektif dan menjadi sumber informasi berharga untuk para peneliti yang tertarik dalam menjalankan studi serupa.