

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era modern yang ditandai dengan perkembangan teknologi serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, organisasi sektor publik dihadapkan pada kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pemerintah tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana fungsi administratif, tetapi juga sebagai penyedia layanan publik yang dituntut cepat, tepat, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Robbins & Coulter (2020) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pengelolaan organisasi yang efektif diperlukan untuk memastikan penyelenggaraan pelayanan publik berjalan secara optimal.

Di Indonesia, tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik semakin menguat melalui pelaksanaan reformasi birokrasi yang bertujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Tuntutan tersebut juga memiliki landasan yuridis melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang mengatur penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan pelayanan bagi setiap warga negara dan penduduk. Undang-undang tersebut menegaskan pentingnya penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas sebagai bagian dari pemenuhan hak masyarakat. Selain itu, Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Instansi pemerintah daerah memegang peran strategis dalam mewujudkan tujuan tersebut karena berhadapan langsung dengan masyarakat dalam penyediaan layanan publik. Salah satu instansi yang memiliki tanggung jawab dalam bidang pelayanan sosial adalah Dinas Sosial Kota Bandung. Instansi ini menyelenggarakan berbagai program pemberdayaan sosial, penanganan masalah kesejahteraan sosial, serta penyaluran bantuan kepada masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut menuntut kinerja pegawai yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara administratif, tetapi juga responsif, empatik, dan profesional dalam menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menggerakkan aktivitas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk mengelola aspek kepegawaian agar selaras dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk mendukung pencapaian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Rivai (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah serta tidak bertentangan dengan hukum dan etika. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas pelaksanaan tugas yang mencerminkan profesionalisme pegawai. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kualitas pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, pencapaian kinerja pegawai yang optimal menjadi aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi dan pelayanan publik, serta dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang secara teoritis dapat berkaitan dengan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, serta memberikan dukungan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Apabila kondisi lingkungan kerja kurang memadai, seperti ruang kerja yang kurang representatif, fasilitas yang terbatas, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan selanjutnya berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang secara teoritis berkaitan dengan kinerja pegawai. Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan berupaya mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hubungan tersebut, lingkungan kerja juga dapat berkaitan dengan kepuasan kerja karena kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya dapat berkaitan secara langsung dengan kinerja, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai kondisi psikologis yang terbentuk dari pengalaman pegawai terhadap lingkungannya.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi variabel penelitian pada objek yang diteliti, peneliti melakukan pra-survei terhadap 11 pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Pra-survei tersebut mencakup lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teratur.	0	0	2	5	4	11
2.	Saya teliti dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.	0	0	3	4	4	11

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total
3.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0	0	2	5	4	11
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0	0	1	5	5	11
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0	5	4	2	11
6.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan meminimalkan kesalahan.	0	0	2	4	5	11
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	2	3	4	2	11

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap kinerja secara umum cenderung positif. Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan mengenai kerapian pekerjaan, ketelitian, kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar, kemampuan menyelesaikan tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan meminimalkan kesalahan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memperoleh penilaian relatif lebih rendah, khususnya kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, yang memperoleh 2 responden menyatakan tidak setuju dan 3 responden memberikan jawaban netral, serta aspek ketepatan waktu yang memperoleh 5 responden memberikan jawaban netral.

Dengan demikian, hasil pra-survei tidak menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kondisi rendah. Sebaliknya, persepsi terhadap kinerja pegawai cenderung positif, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memperoleh penilaian relatif lebih rendah dan masih dapat ditingkatkan. Kondisi tersebut tetap relevan untuk dikaji karena kinerja pegawai

merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, adanya aspek kinerja yang masih perlu diperhatikan menjadi fenomena empiris yang mendasari perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

**Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja Pegawai Dinas Sosial
Kota Bandung**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total
1.	Pencahayaan di ruang kerja saya sudah memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.	0	5	2	3	1	11
2.	Sirkulasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0	2	6	3	0	11
3.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya tergolong rendah sehingga mendukung konsentrasi dalam bekerja	0	4	4	3	0	11
4.	Pemilihan dan Penggunaan warna di ruang kerja saya menciptakan suasana yang nyaman	2	2	2	4	1	11
5.	Fasilitas Kerja yang tersedia sudah memadai dan mendukung penyelesaian pekerjaan	5	4	2	0	0	11
6.	Komunikasi antarpegawai di tempat kerja berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.	2	6	2	1	0	11
7.	Peraturan yang berlaku ditempat kerja saya bekerja jelas dan mendukung pekerjaan	0	5	3	3	0	11

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja menunjukkan adanya beberapa aspek yang belum optimal. Aspek yang memperoleh penilaian kurang positif terdapat pada fasilitas kerja, di mana 4 responden menyatakan sangat tidak setuju dan 5 responden

menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa fasilitas kerja yang tersedia telah memadai dan mendukung penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pada aspek komunikasi antarpegawai, terdapat 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan 5 responden menyatakan tidak setuju bahwa komunikasi antarpegawai berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian, khususnya berkaitan dengan fasilitas kerja dan komunikasi antarpegawai.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Total
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	0	4	5	2	0	11
2.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi yang tersedia bagi saya.	0	4	5	2	0	11
3.	Saya merasa puas dengan imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	1	3	6	1	0	11
4.	Saya merasa puas dengan perhatian dan dukungan yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaan.	0	5	4	2	0	11
5.	Saya merasa puas dengan hubungan dan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja.	0	6	5	0	0	11

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2026

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga secara teoritis dapat berkaitan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel 1.3, persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya beberapa aspek yang belum sepenuhnya positif. Pada aspek hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja, 6

responden menyatakan tidak setuju dan 5 responden memberikan jawaban netral. Pada aspek kesempatan memperoleh promosi, terdapat 4 responden yang menyatakan tidak setuju dan 5 responden memberikan jawaban netral. Sementara itu, pada aspek imbalan yang diterima, terdapat 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, dan 5 responden memberikan jawaban netral. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yang belum sepenuhnya dirasakan secara positif oleh pegawai.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Pra-Survey Berdasarkan Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Rata-rata Skor	Ket
1.	Lingkungan Kerja	7	2,70	Sedang
2.	Kepuasan Kerja	5	2,75	Sedang
3.	Kinerja	7	4,08	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2026

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 1.4, rata-rata persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja sebesar 2,70 yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai belum sepenuhnya positif, terutama pada aspek fasilitas kerja dan komunikasi antarpegawai. Sementara itu, kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,75 yang juga termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap beberapa aspek pekerjaan, seperti kesempatan memperoleh promosi, imbalan, dukungan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja, masih belum sepenuhnya positif. Di sisi lain, kinerja pegawai

memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori tinggi. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek kinerja yang memperoleh penilaian relatif lebih rendah, khususnya kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, hasil pra-survei tidak menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan berada dalam kondisi rendah, tetapi menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Pada saat yang sama, kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut belum sepenuhnya dipersepsikan positif oleh pegawai. Adanya aspek kinerja yang masih perlu diperhatikan, disertai kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya positif, menjadi fenomena empiris yang relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Secara teoritis, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan aspek yang dapat berkaitan dengan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam perspektif Teori Dua Faktor, Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa kondisi kerja termasuk dalam faktor hygiene yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai dapat berkaitan dengan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Selanjutnya, kepuasan kerja yang mencerminkan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya secara teoritis dapat berkaitan dengan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan pencapaian kinerja. Hubungan tersebut memberikan dasar teoritis untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang secara teoritis dapat menjembatani hubungan tersebut.

Hasil pra survei tersebut belum dapat digunakan untuk menyimpulkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pra survei hanya memberikan gambaran awal mengenai kondisi masing-masing variabel, sedangkan pengaruh dan hubungan antarvariabel perlu dibuktikan melalui pengujian empiris. Oleh karena itu, adanya aspek kinerja yang masih perlu diperhatikan, disertai kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya positif, memberikan dasar empiris untuk menguji lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian tersebut tidak hanya diarahkan untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi juga untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan apakah kepuasan kerja selanjutnya berperan dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain fenomena empiris, penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang belum

konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jaya Sutisna dkk. (2021), misalnya, menunjukkan bahwa suasana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa diperoleh Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA. Putra & Darmastuti (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Mangara & Kurniawan (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik.

Namun demikian, sejumlah penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Bari dkk. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang serupa ditemukan oleh Victoria & Edalmen (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dahmir (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Nurhandayani (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya empirical gap mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, sehingga hubungan tersebut masih relevan untuk diuji kembali.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa hubungan tersebut masih perlu dikaji dengan mempertimbangkan mekanisme yang mungkin menjembatani keduanya. Salah satu mekanisme yang secara teoritis dapat dikaji adalah kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu kondisi yang dialami dan dipersepsikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kondisi lingkungan kerja yang lebih baik dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat berkaitan dengan perilaku dalam melaksanakan tugas dan pencapaian kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja secara teoritis dapat berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Atas dasar tersebut, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi juga menguji apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Selain *empirical gap*, konteks organisasi juga menjadi pertimbangan dalam penelitian ini. Dinas Sosial Kota Bandung sebagai instansi pemerintah daerah yang menyelenggarakan pelayanan sosial memiliki karakteristik tugas yang menuntut pegawai bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan fenomena empiris yang ditemukan pada pra-survei, landasan teoritis, serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menguji **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada ASN Dinas Sosial Kota Bandung).”**

B. Identifikasi Masalah

Mengacu pada penjelasan yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang serta fenomena ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik di Dinas Sosial Kota Bandung belum optimal, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas kerja, dan peralatan kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
2. Lingkungan kerja nonfisik di Dinas Sosial Kota Bandung belum berjalan secara optimal, khususnya dalam aspek komunikasi dan koordinasi antarpegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang belum optimal diduga dapat memengaruhi kenyamanan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga diperlukan pengujian kembali pada konteks instansi pemerintah daerah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung.
2. Menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung.

3. Menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung.
4. Menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Bagi universitas dan peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam pengembangan studi mengenai manajemen kinerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada instansi pemerintahan.
3. Memberikan kontribusi ilmiah berupa pengembangan teori dan temuan empiris mengenai peran kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi publik yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Sosial Kota Bandung, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, serta

memperkuat kepuasan dan kinerja pegawai dalam mendukung efektivitas pelayanan publik.

2. Dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat variabel serupa ataupun diterapkan pada instansi pemerintah lainnya.
3. Sebagai pemenuhan salah satu syarat penyelesaian studi Strata-1 pada Program Studi Manajemen.



G. Sistematika Penulisan Proposal

Proposal penelitian ini disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas, terarah, dan terstruktur mengenai latar belakang permasalahan, landasan teoritis, serta metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kota Bandung. Secara umum, proposal ini terdiri atas tiga bab utama yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain.

Bab I Pendahuluan membahas latar belakang penelitian mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Latar belakang disusun berdasarkan hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik belum sepenuhnya kondusif dan berpotensi memengaruhi kepuasan serta kinerja pegawai. Bab ini juga memuat identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian secara teoritis dan praktis.

Bab II Landasan Teori memuat konsep dan teori yang relevan dengan penelitian, meliputi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Bab ini juga menjelaskan dimensi dan indikator masing-masing variabel penelitian, menyajikan kajian penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir, serta perumusan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian menjelaskan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pembahasan meliputi jenis

dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data melalui kuesioner, serta teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian, termasuk pengujian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Melalui sistematika penulisan ini, proposal penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai permasalahan yang diteliti, landasan teoritis yang digunakan, serta metode yang akan diterapkan. Dengan struktur yang jelas dan terintegrasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Bandung.

