

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Anggota Kepolisian

Megawati Triyani Maruanaya¹, Sri Astuti Pratminingsih²
megawati.maruanaya@widyatama.ac.id, sri.astuti@widyatama.ac.id
Universitas Widyatama

Naskah diterima tanggal 20 Oktober 2025, direvisi akhir tanggal 15 November 2025, disetujui tanggal 25 November 2025

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat memberikan hasil analisis mengenai lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja melalui motivasi anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal baik dengan pengaruh langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sumber data didalam penelitian ini didapatkan dari pembagian kuesioner kepada responden-responden didalam penelitian ini dan wawancara kepada responden serta studi literatur yang sesuai dengan penelitian ini. Selanjutnya diolah dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program AMOS dengan batasan variabel yang diduga terdapat permasalahan meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja anggota Kepolisian. Sampel penelitian ditentukan dengan 200 responden dan dipilih yang akan ditunjuk sebagai responden adalah anggota-anggota Polisi dengan tubuh gendut atau berat badan berlebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka secara langsung, namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Meskipun mereka telah mengembangkan kemampuan adaptasi dalam berbagai kondisi, dukungan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kebutuhan khusus mereka, seperti fasilitas ergonomis, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi. Motivasi ini, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, menjadi perhatian menentukan kinerja anggota polisi bertubuh gendut. Jadi, sementara lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada kinerja, serta mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui dampaknya pada motivasi kerja.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, Kepolisian, Polres Kendal.

How to cite (APA Style) : Maruanaya, M. T., & Pratminingsih, S. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja anggota kepolisian. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), 286-304. doi: <https://doi.org/10.17509/jpp.v25i3.94545>

PENDAHULUAN

Melakukan aktivitas fisik secara teratur memiliki dampak pada kinerja anggota kepolisian, dimana aktivitas fisik membantu menjaga kesehatan fisik dan kognitif sehingga anggota kepolisian menjadi lebih siap menghadapi tugas-tugas polisi yang menantang. Selain itu, aktivitas fisik juga meningkatkan tingkat energi, ketahanan, dan kekuatan fisik, yang penting dalam menghadapi situasi operasional yang memerlukan kelincahan dan ketangkasan. Olahraga dan aktivitas fisik membantu anggota kepolisian mengelola stres, yang seringkali tinggi dalam pekerjaan mereka. Melakukan kegiatan fisik bersama-sama juga memperkuat ikatan dan kerjasama antar anggota kepolisian, meningkatkan semangat tim dan kolaborasi. Rutinitas yang diperlukan dalam aktivitas fisik juga dapat diterapkan dalam pekerjaan kepolisian, membantu mereka tetap terorganisir dan efisien. Selain itu, latihan fisik juga berkontribusi pada pengendalian diri dan etika kerja yang tinggi.

Salah satu fenomena yang terjadi adalah ‘Polisi Gendut’ harus dipaksa menjadi kurus, dimana sejak tahun 2012 fenomena ini menjadi perhatian publik. Menurut Pane (2012) yang kala itu menjadi koordinator *Indonesia Police Watch* (IPW), institusi Kepolisian harus memiliki gebrakan dan terobosan yang khusus diperuntukan bagi para Polisi yang memiliki bertubuh gendut atau berat badan yang tidak ideal. Kini fenomena itu masih menjadi masalah, dimana salah satu Markas Kepolisian Resort (Mapolres) Grobogan Jawa Tengah menjadi sorotan karena sejumlah 45 (empat puluh lima) anggota Kepolisiannya memiliki

tubuh yang gendut. Menurut Arifin (2023) Kepala Kepolisian Mapolres (Kapolres) Grobogan Jawa Tengah memiliki perhatian serius dan menyatakan ‘Perang’ kepada obesitas, tubuh yang gendut atau berat badan berlebih. Anggota-anggota tersebut didata dan dikumpulkan untuk diberikan pelatihan dan target untuk dapat menurunkan berat badan. Rata-rata para anggota dengan bertubuh gendut tersebut diberikan pembinaan fisik, yang dipimpin salah satu bagian Polres tersebut untuk dibentuk kembali bagian tubuh yang gendut, menjadi lebih sehat dan tidak mudah terserang penyakit.

Kelebihan berat badan atau obesitas dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja seorang anggota polisi. Polisi yang tubuhnya gendut menghadapi keterbatasan fisik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti kesulitan bergerak dengan cepat dan lincah. Dalam situasi yang memerlukan aksi cepat dan respons yang tanggap, kelebihan berat badan dapat menghambat kemampuan mereka untuk bertindak secara efektif. Selain itu, ketahanan dan kekuatan fisik yang berkurang juga dapat menyulitkan polisi yang gendut saat menghadapi tugas-tugas yang memerlukan daya tahan dan kekuatan fisik yang tinggi. Menurut Sadjijono (2021) karyawan yang mengalami obesitas cenderung memiliki tingkat energi dan stamina yang lebih rendah. Mereka dapat merasa cepat lelah, kurang bersemangat, dan kurang mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut fisik. Obesitas juga dapat mempengaruhi kognisi dan konsentrasi¹, dimana menurut Hudson & Sauter (2019) menunjukkan bahwa orang dengan obesitas memiliki risiko lebih tinggi mengalami gangguan kognitif, yang dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka dengan baik.

Kini permasalahan tersebut ditemukan pada Mapolres Kendal, dimana kinerja yang kurang maksimal ditunjukkan oleh anggota-anggota Polisi yang cenderung memiliki badan lebih besar atau lebih gendut dibandingkan dengan yang lainnya. Mapolres Kendal merupakan salah satu Polres dengan membawahi Kepolisian Sektor (Polsek) yang cukup banyak, dimana dengan luas wilayah Kabupaten Kendal yang harus dipenuhi jumlah anggota Kepolisian dengan jumlah yang tidak sedikit. Luas Wilayah Hukum Polres Kendal sama dengan luas wilayah Kabupaten Kendal sebesar 1.002 km² meliputi 20 Kecamatan dan 265 Desa serta 20 Kelurahan, dimana dengan luas Wilayah Hukum tersebut, Mapolres Kendal memiliki kurang lebih 1.000 anggota Kepolisian yang berdinis (Kabagsumda Polres Kendal, 2023). Dugaan penurunan kinerja atas anggota Kepolisian yang memiliki tubuh gendut tersebut memiliki kesenjangan dilingkungan Mapolres Kendal.

Mapolres Kendal memiliki keluhan yang tidak henti-hentinya disampaikan oleh masyarakat, keluhan tersebut disampaikan pada Program yang dicanangkan oleh Kapolres Kendal dengan sebutan ‘Jum’at Curhat’. Keluhan tersebut difasilitasi oleh Polres Kendal sehingga masyarakat dapat mengadukan langsung kepada Kapolres dan jajarannya terkait peristiwa dan keluhan ditengah masyarakat yang salah satunya pada kawasan Pantai Indah Kemangi. Masyarakat tersebut memberikan keluhan tentang banyaknya aksi tawuran dan peredaran Narkoba dilingkungan mereka, dimana kondisi tersebut hampir setiap hari terjadi. Permasalahan ini memberikan sebuah kesimpulan dan mengerucutkan dugaan bahwa Kinerja Kepolisian dilingkungan Polres Kendal harus diteliti, dengan dugaan Polisi yang bertubuh gendut diduga menjadi penghalang untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut menjadi sebuah kesenjangan yang diperkuat dengan hasil dari pra-survey yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang Polisi yang memiliki tubuh gendut atau berat badan tidak ideal, dan 30 orang Polisi yang memiliki tubuh

tidak gendut atau ideal mengenai kegiatan yang dapat menunjang peningkatan kinerja, dimana hasil pra-survey tersebut dapat diterangkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey

No	Keterangan Kegiatan Penunjang Kinerja Anggota Polisi Polres Kendal	Anggota Polisi Berat badan Ideal	Anggota Polisi Berat badan tidak Ideal
1.	Keikutsertaan dalam kegiatan Olahraga rutin setiap minggu oleh Satuan	29 anggota	07 anggota
2.	Keikutsertaan dalam kegiatan Beladiri Polisi	30 anggota	08 anggota
3.	Keikutsertaan Program Pengendalian Berat Badan (PPBB)	04 anggota	30 anggota
4.	Keikutsertaan Pembinaan Fisik	09 anggota	30 anggota
5.	Keikutsertaan <i>medical check-up</i> rutin dan konsultasi kesehatan	30 anggota	30 anggota

Sumber: Hasil pra-survey Februari-Mei, 2023

Pada tabel diatas berdasarkan hasil pra-survey menunjukkan bahwa keikutsertaan para anggota-anggota Polisi baik bertubuh ideal dan bertubuh tidak ideal menunjukkan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh lingkungan Polres Kendal, namun dalam beberapa kegiatan ada yang mengikuti dan ada yang tidak mengikuti dengan alasan perintah kerja diwaktu yang sama, pekerjaan belum selesai, dan lain sebagainya. Namun kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja anggota-anggota Kepolisian Polres Kendal memberikan rasa aman dan fasilitas penunjang kesehatan, hal ini sama dengan yang disebutkan oleh Rother & Shook (2021) bahwa organisasi juga harus memperhatikan kebijakan dan prosedur yang jelas, adil, dan konsisten, serta memberikan peluang pengembangan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan karirnya. Keseimbangan kerja-hidup menjadi esensial pada era modern, dimana karyawan mencari dukungan dari perusahaan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi. Selanjutnya, keamanan dan kesehatan menggarisbawahi pentingnya keselamatan dan kesejahteraan karyawan.² Lingkungan kerja yang dihadirkan oleh Polres Kendal menunjukkan bahwa seluruh kegiatan-kegiatan yang dilakukan dilingkungan kerja Polres Kendal dapat memberikan dan menunjang untuk meningkatkan kinerja anggota-anggota Polisi tersebut, namun kini masih belum menurunkan keluhan masyarakat atas kurangnya peran serta Kepolisian dalam menertibkan masalah sosial di Wilayah Hukum Polres Kendal.

Hal yang paling mencolok adalah tingkat motivasi anggota Polisi bertubuh tidak ideal pada tabel 1., dimana seluruh anggota-anggota yang telah disurvei sebanyak 30 orang menyatakan mengikuti kegiatan Program Pengendalian Berat Badan (PPBB), pembinaan fisik, dan *medical check-up* rutin dan konsultasi kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan motivasi yang dimiliki oleh anggota-anggota Polisi gendut atau bertubuh tidak ideal sangat tinggi, kesenjangan tersebut menegaskan dalam penelitian ini dengan prestasi-prestasi yang diraih oleh anggota Kepolisian Polres Kendal dari tahun 2022. Sebanyak 67 anggota Kepolisian Polres Kendal menerima penghargaan pada tahun 2022, dimana penghargaan ini diberikan kepada anggota-anggota yang menunjukkan kinerja yang sangat baik dari mulai keberhasilan dalam mengungkap kasus sampai dengan mampu melayani masyarakat dengan sangat baik. Polres

Kendal juga telah menyiapkan ‘Program Polisi RW (Rukun Warga) yang disebar diseluruh Kabupaten Kendal dalam tingkat RW ditengah masyarakat sebagai wujud aktivitas Pembinaan Masyarakat yang dipelopori oleh Kepala Badan Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban (Kabaharkam) Polres Kendal dan juga kegiatan-kegiatan lainnya dengan aktivitas yang tinggi dilingkungan Polres Kendal (Alam, 2022).³ Hal tersebut memberikan keterangan bahwa lingkungan kerja di Mapolres Kendal memberikan dukungan sosial dan hubungan interpersonal di antara anggota-anggota Polisi, serta ketersediaan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja.

Permasalahan tersebut memberikan kesenjangan antara lingkungan kerja dibawah naungan Mapolres Kendal dalam mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian Polres Kendal. Menurut Greenberg (2020) hubungan sosial yang positif dan efektif dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kolaborasi, tim kerja, dan saling dukung di antara karyawan. Indikator psikologis seperti otonomi dalam bekerja dan pengakuan atas kontribusi juga dapat memberikan dorongan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk memberikan hasil yang lebih baik.⁴ Selain itu menurut Carayon & Haims (2020) kebijakan yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja dapat mengurangi risiko stres dan kecelakaan, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja yang baik juga dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat retensi karyawan dan loyalitas terhadap organisasi.⁵ Oleh karena itu Polres Kendal telah memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek lingkungan kerja yang relevan menjadi penting bagi institusi untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi anggota-anggotanya agar dapat mencapai potensi maksimal mereka dan berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan institusi Kepolisian.

Menurut Daniels & Lamond (2019) apabila karyawan berada dalam lingkungan kerja yang positif dan mendukung, kebutuhan dasar mereka terpenuhi, termasuk kesejahteraan fisik dan psikologis, rasa aman, dan rasa sosial. Hal ini membantu menciptakan kondisi yang memfasilitasi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi. Selain itu, lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga dapat meningkatkan perasaan nilai diri dan penghargaan dari pekerjaan yang dilakukan, yang pada gilirannya memicu motivasi yang lebih tinggi.⁶ Menurut Luthans & Peterson (2019) otonomi dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab atas pekerjaan juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, karena mereka merasa memiliki kendali atas tugas mereka dan ingin mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, komunikasi yang efektif tentang tujuan dan harapan organisasi membantu mengarahkan motivasi karyawan ke arah yang sesuai dengan tujuan tersebut. Dengan adanya motivasi sebagai jembatan atau mediator, meningkatkan lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif pada tingkat motivasi karyawan dan akhirnya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.⁷ Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek motivasi dan lingkungan kerja telah

dilaksanakan oleh Polres Kendal yang menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang diharapkan melalui motivasi anggota-anggota Polisinya untuk mencapai hasil yang lebih baik, namun masih terdapat keluhan masyarakat dengan intensitas resiko yang cukup tinggi karena apabila terjadi dapat menjadi kejadian yang cukup berdampak sangat besar kepada masyarakat atas kinerja Kepolisian di Wilayah Hukum Polres Kendal.

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2021) bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada hotel bintang empat di Kota Batam. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi diukur dengan beberapa indikator seperti keamanan kerja, ketersediaan sumber daya, dukungan atasan, dan kebijakan organisasi. Sedangkan variabel motivasi kerja diukur dengan indikator seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensitas usaha kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja karyawan.⁸

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja pegawai berperan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur dengan beberapa indikator seperti kondisi fisik tempat kerja, dukungan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Sementara itu, iklim organisasi diukur dengan indikator seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Motivasi kerja pegawai diukur dengan indikator seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja, iklim organisasi, dan motivasi kerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan permasalahan didalam penelitian yang sudah diuraikan adalah sebagai berikut.

1. Untuk dapat memberikan hasil analisis mengenai lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal;
2. Untuk dapat memberikan hasil analisis mengenai lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja anggota yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Kepolisian Polres Kendal;

3. Untuk dapat memberikan hasil analisis mengenai motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal;
4. Untuk dapat memberikan hasil analisis mengenai lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja melalui motivasi anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal.

Kajian Teori dan Hasil Penelitian Sebelumnya

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Bond & Haynes (2020) lingkungan kerja yang memberikan karyawan otonomi dalam pekerjaan mereka dan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas-tugas tertentu, dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Adanya kebijakan organisasi yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja juga dapat mengurangi stres dan risiko kecelakaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif.⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Angrainy et al. (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis memberikan hasil bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memperhatikan dan meningkatkan sarana prasarana dan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.¹⁰ Penelitian yang dilakukan oleh Masitoh, Firdaus, dan Rinda (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan

Menurut Kompier et al. (2019) aspek-aspek lingkungan kerja seperti atmosfer positif, dukungan sosial, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk merasa termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Perhatian terhadap lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi menjadi penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan berkinerja tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan atmosfer yang positif dan produktif bagi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.¹¹Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif harus menjadi prioritas bagi perusahaan dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Warna, Suratno, dan Tiara (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi di SMA Negeri se Kota Jambi. Berikut adalah hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa upah kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ekonomi di SMA Negeri se Kota Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Penghargaan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ekonomi. Dalam konteks ini, penghargaan yang diberikan kepada guru dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru ekonomi. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja yang baik dan dukungan dari pimpinan, dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa upah kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja guru ekonomi di SMA Negeri se Kota Jambi. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah dan manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, Sardjono, dan Purnamasari (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Anwar Medika JL. Raya Bypass Krian KM. 33 Balongbendo - Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Meyer & Maltin (2020) dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, tekun, dan fokus untuk mencapai tujuan kerja mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif di tempat kerja. Motivasi dapat muncul dari berbagai sumber, baik dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun dari faktor-faktor eksternal, seperti insentif dan pengakuan (motivasi ekstrinsik). Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, memberikan hasil terbaik, dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiadi et al. (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Hasil uji hipotesis memberikan keterangan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Utama Palembang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dahlia dan Fadli (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. Penelitian memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FYC Megasolusi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT FYC Megasolusi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT FYC Megasolusi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang memadai dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi et al. (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja manajerial di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampam Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di RSJ Tampam Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi karyawan dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di RSJ Tampam Provinsi Riau. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja manajerial. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di RSJ Tampam Provinsi Riau. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja manajerial. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial di RSJ Tampam Provinsi Riau. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan partisipasi karyawan dalam penyusunan anggaran,

meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Motivasi kerja sebagai mediasi diantara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Meyer & Maltin (2020) motivasi yang timbul dari lingkungan kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, kegigihan, dan kualitas yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yaitu motivasi yang muncul dari kepuasan batin dan kepuasan dalam bekerja dengan baik. Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga dapat menciptakan rasa keterikatan dan kebanggaan terhadap tim dan organisasi, yang berkontribusi pada tingkat motivasi yang lebih tinggi. Motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung yang penting dalam mengoptimalkan hubungan antara lingkungan kerja yang baik dan kinerja karyawan yang berkualitas. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, serta merancang strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pengakuan, insentif, dan kesempatan pengembangan.

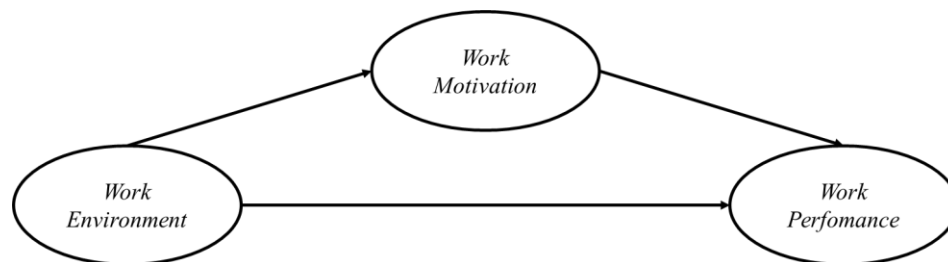
Penelitian yang dilakukan oleh Fatiria dan Nawawi (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT ATM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT ATM. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT ATM. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT ATM. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ATM. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT ATM, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang positif, dan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramarta dan Astika (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai medis di Instalasi Rawat Inap B Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Sanglah Denpasar, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai medis di Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai medis, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai medis di Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai medis, serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai medis di Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai medis. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif

terhadap motivasi kerja pegawai medis di Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai medis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai medis guna meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.¹²

Paradigma Penelitian

Adapun paradigma penelitian berdasarkan permasalahan, kajian teori dan penelitian sebelumnya, dapat diterangkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengajuan hipotesis didalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal;
2. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal;
3. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal;
4. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi anggota Kepolisian yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut dilingkungan Polres Kendal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sumber data didalam penelitian ini didapatkan dari pembagian kuesioner kepada responden-responden didalam penelitian ini dan wawancara kepada responden serta studi literatur yang sesuai dengan penelitian ini. Selanjutnya diolah dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program AMOS (Sugiyono, 2019)¹³, dengan batasan variabel yang diduga terdapat permasalahan meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Batasan penelitian ini dilakukan hanya pada lingkungan atau institusi Kepolisian Republik Indonesia yang berada pada Kantor Kepolisian Resort Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah, dimulai dari bulan Januari tahun 2023 sampai dengan bulan Juli tahun 2023. Karena populasi didalam penelitian ini terlalu besar,

yaitu anggota Kepolisian dibawah Polres Kendal dengan estimasi jumlah anggota aktif sebanyak kurang lebih 1.000 anggota, maka ditentukan dengan sampel 200 responden dan dipilih yang akan ditunjuk sebagai responden adalah anggota-anggota Polisi dengan tubuh gendut atau berat badan berlebih. Adapun besaran hubungan dan pengaruh dari setiap variabel dapat diukur dan memiliki indikator sebagai berikut.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tingkat Keeratan
82% – 100%	Hubungan / Pengaruh Sangat Erat / Kuat
49% – 81%	Hubungan / Pengaruh Erat / Kuat
17% – 48%	Hubungan / Pengaruh Cukup Erat / Kuat
5% – 16%	Hubungan / Pengaruh Tidak Erat / Kuat
0% – 4%	Hubungan / Pengaruh Sangat Tidak Erat / Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

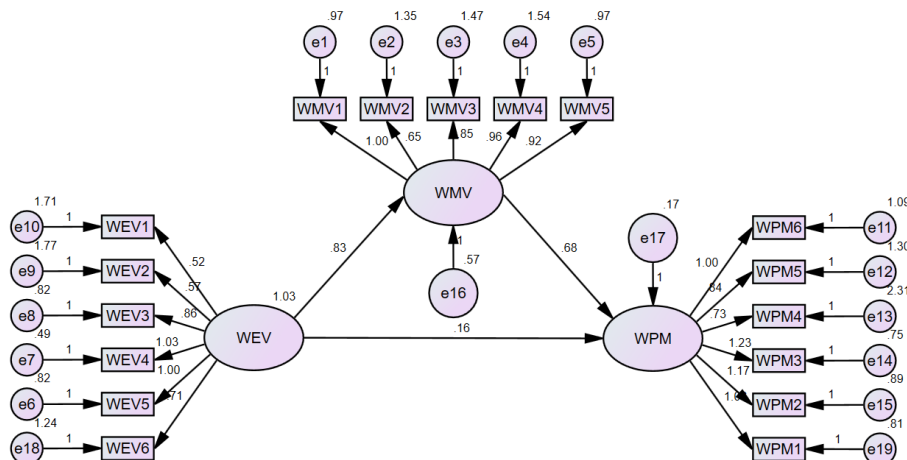
Profil Responden

Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh jajaran Kepolisian Polres Kendal dengan kriteria yang memiliki tubuh yang lebih gendut atau memiliki berat badan berlebih (tidak ideal). Hasil penelusuran penelitian menemukan bahwa seluruh responden didalam penelitian ini adalah dengan jenis kelamin laki-laki, dimana hasil penelitian ini dugaan Polisi dengan jenis kelamin laki-laki tidak seluruhnya dapat menjaga berat badannya secara ideal. Temuan hasil penelitian ini menemukan responden dengan usia 31 tahun sampai dengan 35 tahun yang memiliki berat badan berlebih atau bertubuh gendut sebanyak 104 anggota Polisi, sedangkan sisanya yang paling banyak berikutnya dengan kisaran usia 26 tahun sampai dengan 30 tahun dengan jumlah 62 anggota Polisi. Adapun klasifikasi berdasarkan pangkat anggota yang memiliki tubuh gendut dilingkungan Polres Kendal ada pada tingkatan Bintara dengan 177 anggota Polisi, sedangkan sisanya ada pada Perwira Pertama dengan 23 anggota Polisi. Hal ini dapat dijelaskan karena pada penilaian kepangkatan diduga pada pangkat Tamtama rata-rata masih baru selesai pendidikan, sehingga kondisi tubuh yang masih prima dan berat badan terjaga karena dampak dan rutinitas kegiatan yang masih tinggi. Berdasarkan hasil penelusuran kepada beberapa anggota Polisi yang memiliki tubuh gendut atau berat badan berlebih menerangkan bahwa faktor genetik atau keturunan juga menjadi salah satu penyebab mereka memiliki tubuh gendut atau berat badan berlebih.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Model Penelitian

Pada bagian ini selanjutnya akan dianalisis mengenai model penelitian yang akan ditampilkan pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka indeks kesesuaian model dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Kesesuaian Model Penelitian

Keterangan Statistik Uji	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
Ukuran Kesesuaian Absolut			
Chi-Square	-	17,512	
Degree of Freedom (DF)	-	76	
p-value	$\geq 0,050$	0,061	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,000$	1,375	Fit
Adjusted Goodnes of Fit (GFI)	$\geq 0,900$	0,964	Fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$\leq 0,080$	0,070	Fit
Ukuran Kesesuaian Komparatif			
Adjusted Goodnes of Fit Index (AGFI)	$\geq 0,900$	0,989	Fit
Comparative Fit Index (CFI)	$\geq 0,900$	0,961	Fit
Tucker Lewis Index (TLI)	$\geq 0,900$	0,920	Fit

Nilai kritis pada hasil uji kesesuaian model menunjukkan hasil 'Fit', dimana selanjutnya analisis didalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Dalam penelitian ini mengenai hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	WPM <--- WEV	0,162	0,101	1,610	0,107	Positif & Tidak Signifikan
H2	WMV <--- WEV	0,829	0,118	7,014	***	Positif & Signifikan
H3	WPM <--- WMV	0,682	0,117	5,810	***	Positif & Signifikan

Pada tabel hasil uji hipotesis pengaruh langsung diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama memberikan kesimpulan dapat mempengaruhi secara positif namun tidak signifikan, hal ini dikarenakan nilai $C.R. < 2,000$ dan nilai $P > 0,050$. Sedangkan pada uji hipotesis kedua dan ketiga menunjukkan bahwa dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada masing-masing variabel sesuai dengan pengajuan hipotesis yang diajukan.

Tabel 5. Standardized Regression Weights

Hipotesis	Hubungan	Coefficients Determination	Kesimpulan
H1	WPM <--- WEV	0,116	Pengaruh Tidak Kuat
H2	WMV <--- WEV	0,744	Pengaruh Kuat
H3	WPM <--- WMV	0,778	Pengaruh Kuat

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat mempengaruhi secara positif namun tidak signifikan, hal ini dapat diketahui dengan besaran hubungan atau pengaruh variabel dengan nilai *Coefficients Determination* sebesar 0,116 atau 11,6% dan memberikan kesimpulan pengaruh tidak kuat. Pada uji hipotesis kedua dan ketiga dapat memberikan kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis dapat diberikan kesimpulan memiliki pengaruh yang kuat.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil uji hipotesis variabel mediasi hasil olah pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Estimate	P	Kesimpulan
H4	WPM <--- WMV <--- WEV	0,565	0,001	Positif & Signifikan

Pada tabel diatas memberikan kesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung oleh variabel mediasi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai $P < 0,050$, dengan besaran pengaruh sebesar 0,578 atau 57,8% dan masuk kedalam pengaruh yang kuat.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka implikasi manajerialnya dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja memegang peran penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja individu. Namun, berdasarkan penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian yang bertubuh gendut di Polres Kendal. Ini berarti bahwa independen dari kondisi lingkungan kerja, kinerja anggota polisi dengan tubuh gendut tetap konsisten. Hal ini mengimplikasikan beberapa poin penting dalam manajemen sumber daya manusia di Polres Kendal.

Pertama, saat merencanakan pelatihan atau program pengembangan, tubuh gendut tidak harus menjadi variabel utama yang dipertimbangkan, karena kinerjanya tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kedua, manajemen harus memahami bahwa faktor-faktor lain lebih berperan dalam menentukan kinerja individu tersebut, seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, atau dukungan sistem.

Dengan memahami implikasi ini, manajemen Polres Kendal dapat lebih fokus dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang sebenarnya mempengaruhi kinerja, sehingga dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien. Selain itu, hal ini juga membantu dalam menghapus stigma atau bias terhadap anggota polisi yang bertubuh gendut, dengan mengakui bahwa ukuran tubuh bukanlah indikator utama kinerja. Dalam implementasinya, Polres Kendal harus melakukan sosialisasi kepada seluruh anggotanya mengenai temuan ini, agar dapat mengurangi potensi diskriminasi atau prasangka terhadap anggota yang bertubuh gendut. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang ada harus direview dan disesuaikan agar lebih relevan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sesungguhnya.

2. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memegang peran signifikan dalam menstimulasi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja di Polres Kendal mempengaruhi dengan kuat terhadap motivasi kerja anggota Kepolisian yang bertubuh gendut. Polres Kendal sebaiknya menginvestigasi lebih lanjut aspek-aspek lingkungan kerja apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja anggota dengan tubuh gendut, seperti ergonomi, fasilitas istirahat, atau dukungan sosial dari rekan kerja. Selanjutnya, berdasarkan temuan tersebut, perubahan atau penyesuaian tertentu harus diterapkan untuk memaksimalkan kinerja dan kepuasan kerja anggota polisi tersebut. Dengan memahami dan mengakui dampak lingkungan kerja terhadap motivasi anggota dengan tubuh gendut, Polres Kendal dapat memastikan bahwa seluruh anggotanya merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam menjalankan tugas.
3. Motivasi kerja merupakan salah satu pilar utama yang menentukan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Motivasi anggota Polres Kendal yang memiliki tubuh gendut terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja anggota Kepolisian yang bertubuh gendut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh anggota tersebut. Pihak jajaran pimpinan Polres Kendal dapat melakukan survei atau diskusi terfokus untuk mengetahui apa yang menjadi pendorong utama motivasi bagi anggota polisi bertubuh gendut. Setelah mengetahui faktor-faktor tersebut, program atau inisiatif khusus harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. salah satunya yang dapat diterapkan adalah program penghargaan dan apresiasi bagi anggota yang menunjukkan kinerja luar biasa, pelatihan khusus untuk pengembangan kapasitas, atau bahkan penyediaan fasilitas kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan khusus mereka.

4. Motivasi kerja tidak hanya berperan langsung dalam menentukan kinerja anggota, tetapi juga berfungsi sebagai mediator atau perantara dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja, khususnya pada anggota Kepolisian di Polres Kendal yang bertubuh gendut. Dalam kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota polisi melalui peran mediasi motivasi kerja. Dari perspektif manajerial, ini mengimplikasikan bahwa untuk mencapai kinerja optimal dari anggota, manajemen harus memperhatikan baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja sebagai dua elemen yang saling berkaitan. Pihak Polres Kendal dapat menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, yang tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung tetapi juga berdampak positif terhadap motivasi kerja anggota. Hal ini bisa meliputi peningkatan fasilitas kerja, penciptaan suasana kerja yang positif, serta penyesuaian ergonomi khusus bagi anggota bertubuh gendut. Polres Kendal harus melakukan evaluasi rutin terhadap lingkungan kerjanya, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa perubahan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan khusus anggota bertubuh gendut. Selain itu, program motivasi kerja harus dipantau dan dievaluasi efektivitasnya secara berkala untuk memastikan bahwa mereka berfungsi dengan baik sebagai perantara antara lingkungan kerja dan kinerja anggota.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Adapun kesimpulan atas hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian yang bertubuh gendut. Ada beberapa alasan potensial mengapa hal ini terjadi. Temuan mengenai anggota Kepolisian dengan tubuh gendut di Polres Kendal telah mengembangkan kemampuan adaptasi yang memberikan mereka untuk bekerja dengan efisien dalam berbagai kondisi lingkungan. Mereka telah terbiasa dengan berbagai tantangan lingkungan dan telah menemukan cara untuk mengatasinya tanpa mengorbankan kinerja mereka. Ditemukan faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja anggota Kepolisian bertubuh gendut di Polres Kendal. Hal ini bisa mencakup faktor-faktor seperti pelatihan, pengalaman, dukungan sosial dari rekan-rekan kerja, atau motivasi intrinsik yang kuat. Terdapat norma-norma kultural atau organisasional dalam Polres Kendal yang menekankan pentingnya kinerja yang konsisten di antara semua anggota, terlepas dari bentuk fisik atau kondisi lingkungan kerja. Hal ini dapat menghasilkan budaya kerja di mana semua anggota Kepolisian merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik, tanpa memandang keadaan lingkungan. Polres Kendal telah menyediakan fasilitas dan peralatan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan khusus anggota bertubuh gendut, sehingga menghilangkan potensi hambatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja di Polres Kendal adalah aspek penting dalam banyak konteks, hal itu tampak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian yang bertubuh gendut.
2. Hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja di Polres Kendal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja anggota Kepolisian yang bertubuh gendut. Beberapa temuan yang atas hasil penelitian adalah lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan rasa kenyamanan dan kepercayaan diri anggota polisi dengan tubuh gendut, terkadang merasa kurang nyaman atau dihakimi berdasarkan penampilan fisik mereka sendiri. Suasana kerja yang positif, yang tidak diskriminatif dan menawarkan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan mereka, akan menumbuhkan rasa diterima dan dihargai, yang secara langsung

meningkatkan motivasi mereka. Hasil temuan berikutnya, anggota Kepolisian dengan tubuh gendut memiliki kebutuhan khusus dalam hal ergonomi atau peralatan kerja. Polres Kendal yang menyediakan fasilitas yang memenuhi kebutuhan khusus ini menunjukkan bahwa institusi tersebut peduli dan memahami kebutuhan anggotanya. Hal ini dapat meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen anggota polisi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Hasil temuan selanjutnya ditemukan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan di lingkungan kerja sangat penting. Anggota polisi dengan tubuh gendut yang merasa didukung dan diterima di tempat kerja mereka akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi positif dan berprestasi. Lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari prasangka akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan semangat tim yang kuat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan anggota Kepolisian dengan tubuh gendut di Polres Kendal untuk fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka, serta tidak merasa terganggu atau tidak nyaman dengan kondisi lingkungan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memahami kebutuhan khusus mereka secara langsung mempengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas.

3. Motivasi kerja memainkan peran sentral dalam menentukan kinerja seseorang, termasuk bagi anggota Kepolisian yang bertubuh gendut di Polres Kendal. Temuan hasil penelitian ini adalah peranan tersebut berfungsi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak, menyelesaikan tugas, dan mencapai tujuan dengan semangat dan dedikasi. Bagi anggota Kepolisian dengan tubuh gendut di Polres Kendal, ada beberapa alasan khusus yang ditemukan mengapa motivasi kerja mempengaruhi kinerja mereka dengan kuat. Salah satunya adalah masyarakat seringkali memiliki stereotip dan prasangka terhadap individu bertubuh gendut, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, anggota polisi bertubuh gendut dapat meredam dan menantang stereotip tersebut dengan menunjukkan dedikasi, profesionalisme, dan kinerja yang luar biasa dalam pekerjaannya. Selanjutnya, temuan mengenai motivasi kerja yang kuat membantu anggota polisi bertubuh gendut untuk mengatasi hambatan fisik atau tantangan lain yang mereka hadapi karena kondisi tubuh mereka. Dengan dorongan motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung mencari solusi kreatif, mengadopsi pendekatan yang efisien, dan berkomitmen untuk mengatasi setiap hambatan yang muncul. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri anggota polisi bertubuh gendut. Ketika mereka termotivasi dan melihat hasil positif dari upaya mereka, hal ini akan memberikan konfirmasi bahwa mereka mampu dan kompeten dalam pekerjaannya, meskipun menghadapi tantangan tambahan yang tidak dialami oleh rekan-rekan mereka yang bertubuh lebih langsing. Dalam esensi, motivasi kerja berfungsi sebagai bahan bakar yang mendorong anggota Kepolisian bertubuh gendut di Polres Kendal untuk berprestasi, mengatasi hambatan, dan membuktikan kapabilitas mereka. Ketika motivasi ini tinggi, mereka lebih cenderung menghadapi tantangan dengan semangat yang positif dan berdedikasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka dengan signifikan.
4. Motivasi kerja berfungsi sebagai mediator penting antara lingkungan kerja dan kinerja anggota Kepolisian, khususnya bagi mereka yang bertubuh gendut di Polres Kendal. Temuannya adalah bahwa lingkungan kerja, dengan semua fasilitas, budaya, dan interaksi sosialnya, dapat menstimulasi atau menghambat rasa termotivasi individu. Bagi anggota Kepolisian dengan tubuh gendut, lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif dapat meningkatkan rasa harga diri, kepercayaan diri, dan komitmen terhadap tugas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung atau diskriminatif bisa menurunkan semangat kerja. Motivasi kerja mereka berfungsi sebagai respons emosional dan kognitif terhadap lingkungan kerja tersebut. Sebagai mediator, motivasi kerja menjadi jembatan

antara kondisi lingkungan kerja dan output kinerja. Temuan atas lingkungan kerja yang memberikan fasilitas yang sesuai bagi anggota bertubuh gendut, seperti peralatan ergonomis atau pakaian seragam yang pas, meningkatkan motivasi kerja karena menunjukkan bahwa institusi peduli terhadap kebutuhan khusus mereka. Ketika mereka merasa dihargai dan didukung, motivasi kerja meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Selain itu, interaksi sosial positif dengan rekan kerja dan atasan, serta budaya organisasi yang inklusif, dapat meningkatkan rasa diterima dan dihargai, terlepas dari bentuk fisik seseorang. Ketika anggota polisi bertubuh gendut merasa dihargai dan bagian dari tim, motivasi kerja mereka meningkat, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja secara langsung, pengaruhnya terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja, menjadikan motivasi sebagai elemen mediasi penting dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja anggota Kepolisian di Polres Kendal.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Polres Kendal sebaiknya menyelenggarakan sesi edukasi atau pelatihan bagi seluruh anggotanya tentang stereotip dan prasangka terhadap individu bertubuh gendut. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan bebas dari diskriminasi.
2. Polres Kendal telah menyediakan fasilitas yang memadai bagi anggota dengan tubuh gendut untuk dapat menurunkan berat badan mereka, akan tetapi tetap perlu dilakukan evaluasi berkala untuk memastikan fasilitas tersebut tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan terbaru.
3. Budaya kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, maka penting bagi Polres Kendal untuk terus mempromosikan dan memelihara budaya positif yang menekankan pentingnya kerja sama tim, saling mendukung, dan menghargai keberagaman.
4. Untuk menekankan pentingnya kompetensi di atas penampilan fisik, Polres Kendal sebaiknya memberikan peluang pelatihan dan pengembangan yang sama bagi seluruh anggotanya, termasuk mereka yang bertubuh gendut. Ini akan memberi kesempatan bagi setiap individu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya.
5. Mengingat motivasi kerja mempengaruhi kinerja, maka penting bagi atasan di Polres Kendal untuk memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi positif dari anggota mereka, termasuk yang bertubuh gendut. Pemberdayaan dan pengakuan ini dapat menjadi pendorong motivasi kerja yang kuat.
6. Evaluasi kinerja yang objektif dengan proses evaluasi kinerja yang harus dilakukan dengan objektif, berfokus pada hasil dan kompetensi, bukan berdasarkan penampilan fisik. Hal ini akan memastikan bahwa semua anggota kepolisian diperlakukan dengan adil dan berdasarkan prestasi mereka.
7. Polres Kendal dapat melakukan kolaborasi dengan ahli kesehatan, mengingat tantangan kesehatan yang dihadapi oleh anggota polisi yang bertubuh gendut, Polres Kendal dapat berkolaborasi dengan ahli kesehatan untuk menyediakan program kesehatan dan fitness yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

Referensi

- Ajun Komisarisi Besar Polisi (AKBP) Kepolisian Republik Indonesia, Jamal Alam H, SIK, MSI, 2023. Kepala Kepolisian Sektor Kendal.
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 154–159.
- Arifin, 2023. Polisi Gendut di Grobogan dipaksa Kurus, <https://bratapos.com/>
- Bond, M. A., & Haynes, M. C. (2020). *Employee Engagement in Theory and Practice* (2nd ed.). Routledge.
- Carayon, P., & Haims, M. C. (Eds.). (2020). *Ergonomics and Human Factors for a Sustainable Future: Current Research and Future Possibilities*. CRC Press.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Daniels, K., & Lamond, D. (Eds.). (2019). *Managing People in Organizations: Contemporary Theory and Practice*. Routledge.
- Fatiria, M. N., & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 794.
- Greenberg, J. (2020). *Behavior in Organizations* (11th ed.). Pearson.
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Hudson, D. L., & Sauter, S. L. (Eds.). (2019). *Occupational Health Disparities: Improving the Well-Being of Ethnic and Racial Minority Workers*. Oxford University Press.
- Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (Kabagsumda) Kepolisian Resort Kendal, 2023.
- Kompier, M. A. J., Taris, T. W., & Cooper, C. L. (Eds.). (2019). *Preventing Stress in Organizations: How to Develop Positive Managers*. Edward Elgar Publishing.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2020). *Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda*. Routledge.
- Neta S Pane, 2012. IPW: Polisi Gendut Sangat Tidak Pantas, <https://news.okezone.com/>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar

- Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. Iqtishad equity Jurnal MANAJEMEN, 1(1).
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. WIDYA MANAJEMEN, 2(2), 9–26.
- Rother, M., & Shook, J. (2021). Learning to See: Value Stream Mapping to Add Value and Eliminate MUDA. Lean Enterprise Institute.
- S, A., & Hariyanto, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 1276–1287.
- Sadjino, Khoidin, M., 2021. POLRI dalam Perkembangan Hukum di Indonesia : (berbagai pemikiran tentang paradigma Polri menuju Polri yang bermoral, profesional, modern dan mandiri), Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 979-26-8508-1.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(01), 38–44.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suryadi, N., Linda, R., & Aldo Sofyan, Mhd. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada RSJ Tampan Provinsi Riau. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 10(2), 1–10.
- Viorencea, P. T., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Journal of Environment and Management, 3(3), 207–218.
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 1(2), 354–369.