

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup instansi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah instansi sangat tergantung pada kinerja pegawainya. Hubungan antara pegawai dan instansi adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena instansi membutuhkan pegawai sedangkan pegawai membutuhkan instansi untuk pemenuhan kebutuhannya. Kemajuan suatu Instansi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama instansi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Didalam instansi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, instansi tidak akan berjalan. Oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu instansi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup instansi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah instansi sangat tergantung pada kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting untuk melihat perkembangan kinerja pegawai, jika terdapat masalah dapat diidentifikasi dan mencari solusinya agar kegiatan di instansi tidak

mendapatkan hambatan. Sehingga kinerja yang baik dari pegawai akan membantu instansi menyelesaikan permasalahan yang ada dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja pegawai. Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi instansi dapat meningkatkan kinerja instansinya. Apabila individu dalam instansi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka instansi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia yang pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal, serta dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman pada pegawai dalam menjalankan tugasnya. lingkungan kerja akan lebih menitik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Berdasarkan penjelasan diatas lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Serta disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin juga merupakan suatu sikap atau perilaku pegawai dalam instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar dapat mencapai tujuan dari instansi. Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang mampu mempengaruhi instansi, oleh karena ini instansi perlu mengawasi kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai saat bekerja. Ketika ada tindakan indiscipliner dari pegawai maka pihak instansi secara tegas memberikan sanksi pada pegawai yang melanggar aturan instansi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik mendedikasikan diri untuk instansi, kedisiplinan yang tinggi, serta mempunyai kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kemudian, kedisiplinan kerja di instansi biasanya dikenal dengan *integrity*, bagaimana seorang pegawai menjalankan tuntutan tugas tanggung jawabnya sesuai dengan aturan ataupun prosedur yang ada di instansi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga mereka memiliki kesadaran bahwa tidak boleh dilakukannya pemborosan waktu dan energi.

Dengan segala keterkaitan terhadap kinerja pegawai tentu kompensasi juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi sebuah kinerja pegawai,

kompensasi sendiri merupakan biaya yang dikeluarkan oleh instansi, dengan adanya kompensasi dari instansi diharapkan pegawai dapat bekerja dengan optimal sehingga instansi dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan. Kompensasi merupakan pendapatan yang didapat pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan dan jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi finansial maupun non finansial diberikan berdasarkan kebijakan Instansi terhadap semua pegawai dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Studi tentang program gaji dan insentif juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial. Pemberian kompensasi masih menerapkan sistem yang tradisional yang berdasarkan dari tingkat golongan, pangkat dan senioritas. Sistem ini dirasakan kurang adil dikarenakan pegawai yang bekerja dengan optimal dan berusaha mencapai target akan mendapatkan kompensasi yang sama dengan pegawai yang bekerja hanya memenuhi dan menjalankan tugasnya. Sistem pemberian kompensasi yang kurang adil dan masih rendah juga dirasakan oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS). Ada beberapa pegawai yang bekerja secara maksimal untuk instansi akan tetapi tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) didirikan untuk mewadahi sebagian ketugasan pemerintah daerah Kota Bekasi. Berdasarkan hasil

wawancara dengan divisi Pengendalian Massa (DALMAS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja kinerja yang dicapai pegawai belum maksimal, yang berdasar kepada Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Divisi Pengendalian Massa (DALMAS)

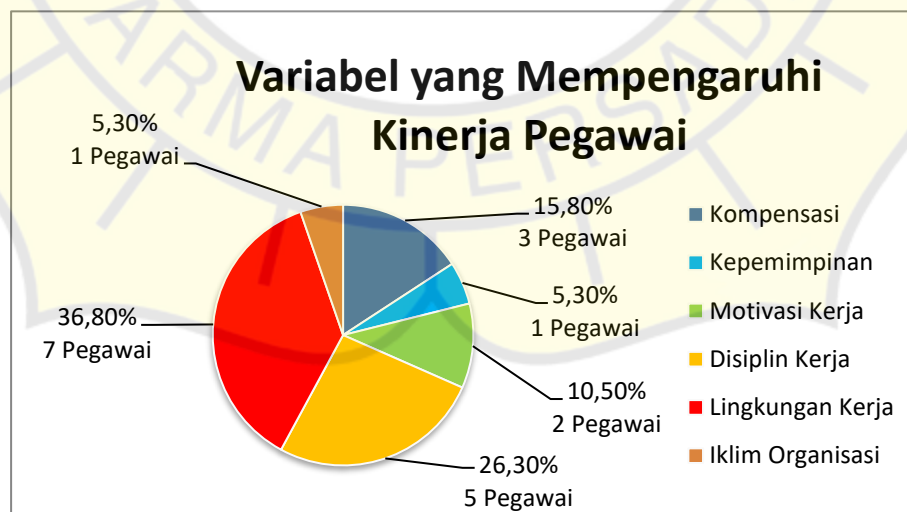
| No. | Aspek Penilaian | 2021 (%) | 2022 (%) | Keterangan | (%) |
|------------------|---------------------------------------|----------|----------|------------|-----|
| 1. | Tingkat Kerjasama Antar Pegawai | 86 % | 80 % | Menurun | 6 % |
| 2. | Tanggung Jawab Penyelesaian Pekerjaan | 89 % | 85 % | Menurun | 4 % |
| 3. | Target Pencapaian Kerja | 91 % | 85 % | Menurun | 6 % |
| 4. | Kualitas Pegawai | 90 % | 82 % | Menurun | 8 % |
| Rata-rata | | 89 % | 83 % | Menurun | 6 % |

Sumber : Divisi Pengendalian Massa (DALMAS) Satpol PP Kota Bekasi
Data Diolah Oleh Penulis 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) di tahun 2021-2022 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif, meskipun penilaian kinerja pegawai masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja pegawai, dimana kategori tingkat kerjasama antar pegawai memiliki tingkat penurunan sebesar 6%, kategori tanggung jawab penyelesaian pekerjaan memiliki penurunan sebesar 4%,

kategori target pencapaian kerja memiliki penurunan sebesar 6% dan kategori kualitas pegawai memiliki penurunan sebesar 8%, karena hal ini berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kinerja pegawainya, maka semakin baik pula untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Tanpa adanya kinerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja pegawai merupakan faktor pertama yang diperlukan dalam segi peringatan terhadap pegawai yang tidak ingin mengembangkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik.

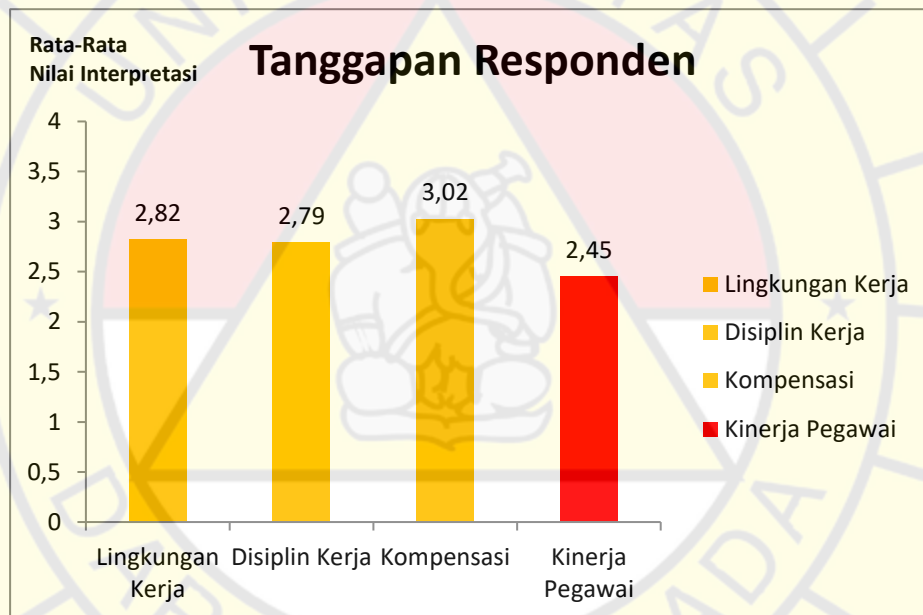
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Pengendalian Massa (DALMAS) Satpol PP Kota Bekasi penulis melakukan penyebaran beberapa kuesioner terhadap 20% orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian dapat dilihat dalam gambar 1.1 ini sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan divisi Pengendalian Massa (DALMAS) Satpol PP Kota Bekasi dan penyebaran pra survey, maka dapat dijabarkan bahwa tujuan dari karya ilmiah ini yang ingin diteliti oleh penulis yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berikut terdapat adanya data pra kuesioner kepada 19 pegawai Pengendalian Massa (DALMAS) Satpol PP Kota Bekasi, sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh Penulis 2023

Gambar 1.2 Rata-Rata Tanggapan Responden

Dari grafik di atas penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan Pra Kuesioner kepada 19 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) dapat dilihat dari nilai rata-rata mengacu pada tabel 3.4 tabel interpretasi hasil nilai responden yaitu menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi

divisi Pengendalian Massa (DALMAS) 2,82 artinya lingkungan kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) sudah baik dan memenuhi persyaratan untuk menjadikan tempat kerja yang nyaman. Untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,79 artinya disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) sudah baik. Untuk variabel kompensasi sebesar 3,02 artinya rata-rata responden setuju bahwa kompensasi tinggi. Selanjutnya untuk kinerja pegawai sebesar 2,45 artinya kinerja pegawai masih terbilang rendah, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai meskipun lingkungan kerja baik, disiplin kerja baik dan kompensasinya baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS), dengan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS)”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Lingkungan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) cukup baik dan kinerja pegawai cukup rendah.
2. Disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) cukup baik dan kinerja pegawai cukup rendah.
3. Kompensasi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS) cukup tinggi dan kinerja pegawai cukup rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS).

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah di paparkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja

Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS), maka muncul pertanyaan:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS)?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dan diadakannya penelitian "Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai" adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS).

2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS).
3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS).
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS).

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di mana lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, masukan bermanfaat, dan evaluasi bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Pengendalian Massa (DALMAS). Serta menjadi referensi dalam menentukan masalah baru penelitian selanjutnya.

