

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja pegawai. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor dan harta yang sangat penting pada sebuah perusahaan. Alasannya karena manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Operasional dari sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itulah

yang menjadikan pemeliharaan perlu adanya perhatian yang khusus terhadap sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini mementingkan pemeliharaan sumber daya yang dimiliki oleh pelaksanaan program kerja manajemen sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk pemeliharaan sumber daya manusia tersebut akan kembali pada loyalitas dari setiap pegawai, prestasi kerja dan kompetensi yang berkaitan pada promosi jabatan yang mungkin untuk diperoleh oleh seorang pegawai. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, akal perasaan, pengetahuan, keterampilan, daya, dorongan dan karya.

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 inisiasinya berkembang maksimal, serta dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman pada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai tujuan, upaya organisasi dipengaruhi oleh potensi tersebut. Kemajuan teknologi, tersedianya modal, perkembangan informasi, tanpa SDM sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tiap perusahaan harus memikirkan bagaimana cara agar dapat meningkatkan sumber daya manusia mempunyaikadar mutu yang tinggi, sehingga dapat mendorong perusahaan agar 2 maju. Salah satu caranya adalah dengan promosi jabatan dimana pimpinan perusahaan perlu memotivasi pegawai. Dalam beberapa dekade terakhir manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting

yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting serta paling bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Supaya kinerja pegawai dapat optimal maka perlu adanya promosi jabatan sebagai penghargaan perusahaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh pegawai.

Pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Pegawai pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila pegawainya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai sangat membantu perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berusaha melakukan kajian tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual dengan kinerja pegawai. Sayangnya penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya penelitian yang kembali mengkaji tentang pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu instansi pemerintah karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan

yang diharapkan. Sedangkan menurut Kurniawan (2022) motivasi kerja adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu factor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Hasibuan (2002:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan pemerintah sesuai norma–norma sosial yang berlaku tanpa paksaan. Pada pendapat lain, menurut Sutrisno (2021: 103) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan menurut Sutrisno (2021: 114) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu bekerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi tersebut. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Adapun disiplin pada hakekatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bisa diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yg berlaku. Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin pegawai untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga

menghasilkan kinerja yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja bagi setiap individu di dalamnya. Fenomena ini menjadi semakin relevan dalam konteks dunia kerja modern yang terus berkembang dan berubah. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti ruang dan peralatan kerja, tetapi juga aspek sosial dan psikologis yang memainkan peran penting dalam membentuk budaya perusahaan dan interaksi antarpegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja menjadi krusial bagi mahasiswa yang tengah menjalani studi di perguruan tinggi, terutama dalam konteks persiapan mereka menghadapi dunia kerja yang dinamis dan kompetitif. Pertama-tama, aspek fisik dari lingkungan kerja melibatkan desain ruang kantor, penataan meja, dan ketersediaan peralatan yang mendukung tugas-tugas pekerjaan. Ruang kerja yang ergonomis dan nyaman dapat meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan pegawai. Di sisi lain, aspek sosial dari lingkungan kerja mencakup dinamika tim, komunikasi antar pegawai, dan budaya perusahaan. Lingkungan yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan nilai-nilai bersama dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung pertumbuhan profesional.

Selanjutnya, aspek psikologis dari lingkungan kerja turut memegang peran signifikan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu, dukungan atasan, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat memengaruhi tingkat

kepuasan dan motivasi pegawai. Saat mahasiswa memasuki dunia kerja, pemahaman mereka terhadap aspek ini menjadi kunci untuk mengelola stres dan menjaga kesehatan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang mungkin intens dan kompleks. Tidak kalah pentingnya, aspek teknologi juga menjadi bagian integral dari lingkungan kerja modern. Kemajuan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam cara pekerjaan dilakukan. Mahasiswa perlu memahami peran teknologi dalam mendukung efisiensi kerja, kolaborasi jarak jauh, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang terus berlanjut.

Terakhir, perubahan dinamika global dan perkembangan ekonomi juga turut memengaruhi lingkungan kerja. Mahasiswa perlu memahami tantangan dan peluang yang muncul dari perubahan ini, seperti kemungkinan adopsi model kerja fleksibel, kebutuhan akan keterampilan lintas budaya, dan adaptasi terhadap tren industri yang berkembang. Dalam rangka menghadapi tantangan dan peluang yang ada, pemahaman mendalam tentang lingkungan kerja menjadi pondasi penting bagi mahasiswa yang sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, penelitian dan refleksi yang cermat tentang lingkungan kerja dapat memberikan wawasan yang berharga bagi mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk sukses dalam karir profesional mereka.

Berdasarkan dengan hasil wawancara yang dilakukan, maka penulis memperoleh hasil wawancara yang dilakukan dengan pengelola kepegawaian di Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) kota Bekasi yang menerangkan

bahwa terdapat permasalahan pada kinerja pegawai. Adapun data yang penulis peroleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong praja (SATPOL PP) Kota Bekasi (2022-2023)

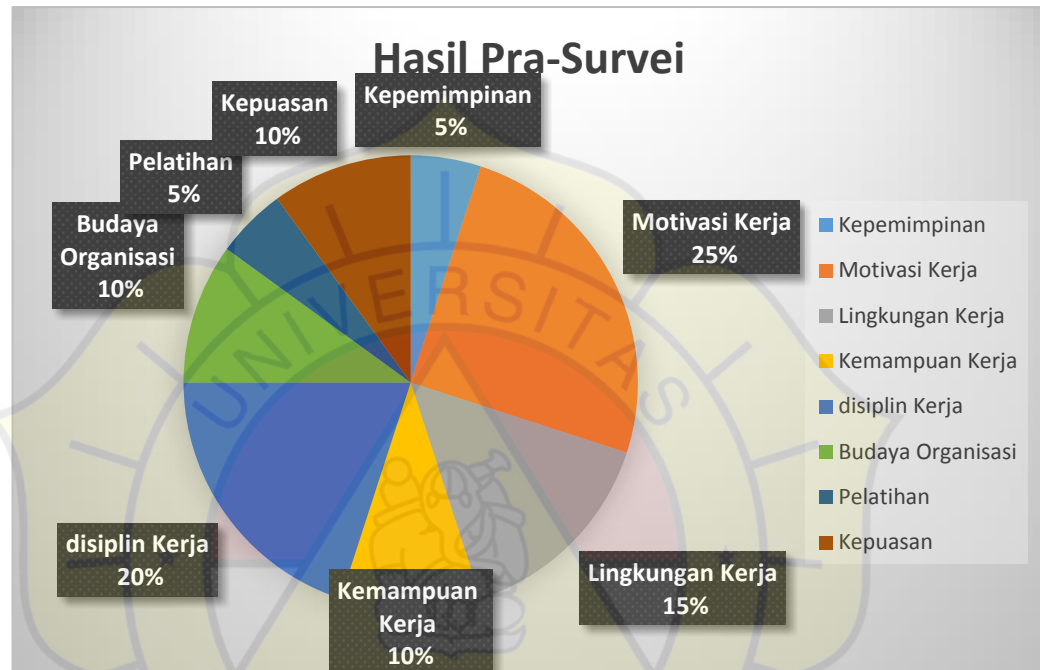
No.	Aspek penilaian	2022	2023	keterangan	(%)
1	Tingkat Kerjasama antar Pegawai	86 %	80 %	Menurun	6 %
2	Tanggung Jawab Penyelesaian Pekerjaan	89 %	85 %	Menurun	4 %
3	Target pencapaian Kerja	91 %	85 %	Menurun	6 %
4	Kualitas Pegawai	90 %	82 %	Menurun	8 %
	Rata-rata	89 %	83 %	Menurun	6 %

Sumber: Divisi Penegakan Perda Satpol PP Kota Bekasi
Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi Divisi Penegakan Perda di tahun 2022-2023 mengalami penurunan. Dari Empat aspek yang tertera pada tabel menunjukkan penilaian rata-rata penurunan kinerja pegawai dari tahun 2022-2023 sebesar 6%. Sehingga akan berdampak pada hasil dari kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi Divisi Penegakan Perda tidak optimal

Selanjutnya untuk mengetahui tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja, penulis melakukan wawancara terhadap 20 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuisisioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP)

Kota Bekasi. Dengan variabel berupa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja. Kuisisioner pra-survei diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut.

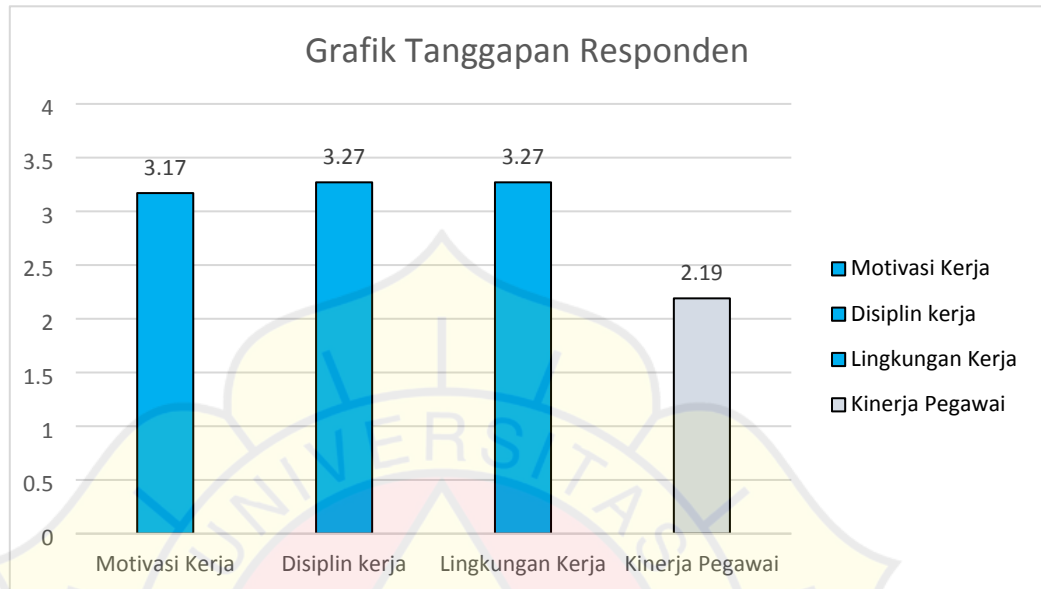


Sumber : Diolah Oleh Penulis 2024

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel paling banyak dipilih oleh responden yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota (SATPOL PP) Bekasi adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran pra kuisisioner terhadap 20 pegawai dari populasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi sebagai penelitian awal untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja pegawai dengan variabel yang diteliti

adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan hasil sebagai berikut.



Sumber: Diolah Oleh Penulis 2024

Gambar 1.2 Rata-rata tanggapan responden

Dari grafik di atas penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan Pra Kuisisioner kepada 20 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi divisi penegakan perda dapat dilihat dari nilai rata-rata mengacu pada tabel 3.4 tabel interpretasi hasil nilai responden yaitu menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Penegakan Perda 3,17 artinya motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Penegakan Perda sudah baik dan memiliki semangat kerja dan dorongan baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,27 artinya disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Penegakan Perda sudah baik. Untuk variabel lingkungan

kerja sebesar 3,27 artinya rata-rata responden setuju bahwa lingkungan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Penegakan Perda sudah baik dan memenuhi persyaratan untuk menjadikan tempat kerja yang nyaman. Selanjutnya untuk kinerja pegawai sebesar 2,19 artinya kinerja pegawai masih terbelang rendah, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja pegawai meskipun motivasi kerja baik, disiplin kerja baik, dan lingkungan kerjanya baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja”.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi adalah sangat tinggi, namun dalam disiplin kerja sangat rendah.
2. Disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi adalah sangat tinggi, namun dalam disiplin kerja sangat rendah.

3. Lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi adalah sangat baik, namun dalam disiplin kerja sangat 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 motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi divisi Penegakan Perda

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang sudah dijelaskan oleh penulis, maka penulis menemukan permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di jelaskan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

1.1 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi kontribusi kepada berbagai pihak, diantaranya:

1. Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian, penulis berharap dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat secara teoritis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan mengenai lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk pegawai, kepemimpinan yang sesuai dengan instansi, dan melaksanakan motivasi yang dimiliki pegawai demi kedisiplinan kerja personel pada Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia.

