

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masalah Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut (Hamali, 2018) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi

Kinerja merupakan suatu hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Riai veithzal & Juavani ella,2013) yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu.Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.Menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Penelitian yang sebelumnya dilakukan Bustan (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru” memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru. Hal ini berarti, baik variabel kompetensi, disiplin kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Barru.

Penelitian selanjutnya oleh Gilang Perdana Putra dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn)Skpd Kamtrantib PadaSatpol Pp Dan Damkar Provinsi Kalimantan Selatan” menyatakan bahwa Pendidikan

dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berarti secara teoritis pengaruh Pendidikan dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ialah searah.

Penelitian selanjutnya oleh Neneng Sofiyanti (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial dan pengaruh secara simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

Sementara hasil penelitian Rozi Fadillah, dkk (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek amatan yang digunakan. Dalam

penelitian ini peneliti melakukan pengamatan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyek amatan yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dimana peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal tersebut dimaksudkan agar dalam pencapaian sasaran strategis kinerja dinas dapat tercapai, Untuk pencapaian tersebut, maka sasaran kinerja yang ingin dicapai harus dioptimalkan. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan secara manajerial (SDM) yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Namun data di lapangan menunjukkan, kemampuan sumber daya manusia (SDM) di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik masih terbatas, hal ini ditunjukkan oleh data pendidikan pegawai yang mayoritas berpendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan kemampuan atau kompetensi pegawai masih rendah. Rendahnya kompetensi pegawai sehingga belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam menunjukkan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sudah seharusnya anggota Satpol PP Kabupaten Gresik memiliki anggota yang berkompeten, penuh semangat dan berdisiplin tinggi dalam bekerja, dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Para anggota Satpol PP Kabupaten Gresik pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai menunjukkan bahwa belum semua anggota mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan pengamatan awal menduga bahwa kurang disiplinnya para anggota ditandai dengan adanya ketidak ikut sertaan apel pagi, masih banyaknya anggota yang keterlambatan masuk kerja atau pulang kerja tidak sesuai dengan jam kerjanya, tidak ada diruangan pada saat jam kerja, atau pada saat kasie atau kepala bidang tidak ada dikantor para anggota bekerja semauanya dan juga dilengkapi bahwa indikator kinerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan terutama pada aspek kualitas kerja (prestasi kerja), dan loyalitas. Begitu juga hasil wawancara dari beberapa anggota mengeluhkan kurang jelasnya uraian tugas kerja, tentang penempatan anggota yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Ketidakkonsistenan kinerja anggota yang terjadi semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja anggota itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap anggota yang ada di organisasi yaitu seperti faktor kepemimpinan, disiplin, motivasi, dan kompetensi. Selain faktor internal, faktor eksternal pun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota, seperti lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja tempat anggota bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja anggota. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar anggota dan dapat mempengaruhi anggota dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja anggota, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yang peneliti temukan terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja di antaranya adalah ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi. Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai, sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi

dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikategorikan sebagai pemicu permasalahan saat ini dan dikemudian hari.

Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja anggota di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Dengan kompetensi yang memadai dan didukung disiplin yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal.

Dari uraian diatas sangat relevan jika penulis mengkajinya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik
- b. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik
- d. Apakah kompetensi, disiplin, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik

1.3 Batasan Masalah Penelitian

Peneliti ini hanya meneliti pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pekerja yang merupakan anggota Satpol PP Kabupaten Gresik sebagai batasan masalah dari penelitian ini, yakni sebagai berikut :

- a. Variabel kompetensi dibatasi pada : prestasi pegawai, usia pegawai, pendidikan pegawai
- b. Variabel disiplin dibatasi pada : jadwal kerja pegawai, manajemen waktu, ketaatan pada aturan kerja
- c. Variabel lingkungan kerja dibatasi pada : penempatan kerja, sarana dan prasarana kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik.
- b. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Disiplin terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik.
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik.
- d. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan antara Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

1.5.2 Manfaat praktis

Adapun manfaat secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Gresik

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja.

2. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada pemimpin untuk melakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan kinerja pegawai melalui kemampuan dan kompetensi pegawai. Membiasakan pegawai untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dan minat/motivasi untuk menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi.

3. Bagi peneliti sendiri

Penelitian ini merupakan sebuah proses dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh khususnya mengenai ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berhubungan dengan kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai

4. Bagi peneliti selanjutnya

Yaitu dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas kinerja.

