

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan dikeluarkannya Peraturan Daerah yang oleh Pemerintah daerah adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Penegakan Perda merupakan wujud awal dari terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban.

Dalam rangka Penegakkan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan adalah Pemda. Dalam hal ini kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Satpol PP mempunyai tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. karena itu di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah.

Berbagai kalangan berpandangan bahwa suatu Perda yang sudah diberlakukan secara efektif tidak pernah disosialisasikan oleh Pemda bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya Perda ini amat dangkal. Namun di lain pihak, penegakkan peraturan tidak memberikan rasa dan kesan keadilan bagi masyarakat. Aparat kadang kalah.

Suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Disisi lain, perusahaan perlu untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*). Menurut Fahmi (2017;176) kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara Amstron dan Baron dalam Fahmi (2017;176) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Di mana perlu didukung oleh kualitas sumber daya yang optimal, anggaran operasional dan sarana prasarana yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana yang memadai memiliki sisi lemah dengan kemampuan skill dan manajerial yang khususnya pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP dalam melakukan suatu sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum optimal.

Mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban. seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan. untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP.

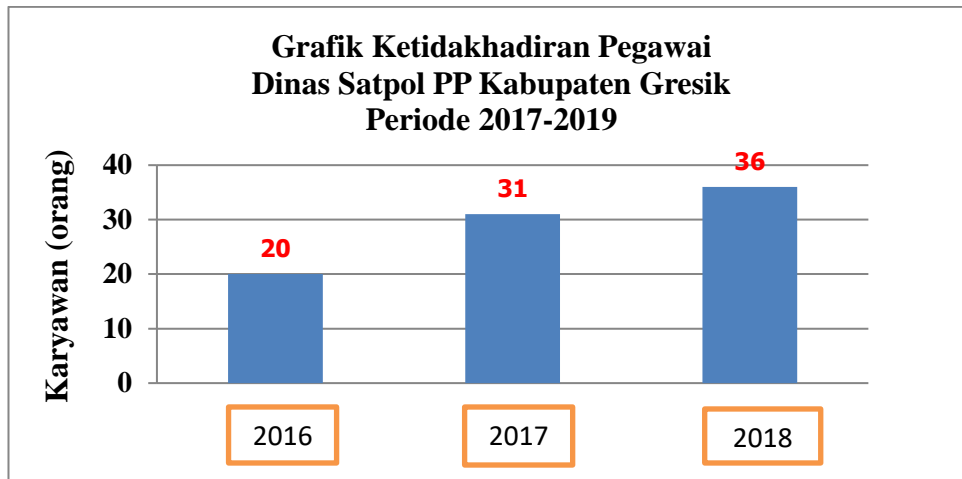
Salah Satu Faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya Motivasi. Menurut Fahmi (2017:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sementara menurut Anoraga (2010), Motivasi adalah kemauan kerja yang muncul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan suatu bentuk dorongan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Satpol PP Kabupaten Gresik. Terdapat fenomena adanya indikator kurangnya motivasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan dengan aturan sendiri

tanpa memperhatikan SOP yang sudah ada. Pegawai yang hanya melakukan absensi masuk tetapi tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan adanya pegawai yang kurang giat didalam bekerja. Dan pimpinan seharusnya memberikan suatu motivasi terhadap pegawai yang berada di instansi satpol pp agar pegawai semangat didalam bekerja. Sekalipun ada pegawai yang memiliki semangat bekerja yang tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi kerja maka hasil pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan kurang maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut Handoko (2014:208) Disiplin Kerja merupakan suatu manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Sutisno (2011:96) Disiplin adalah Sikap seseorang yang harus mematuhi dan mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dan disiplin pegawai yang baik adalah pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dan juga dapat memiliki pencapaian yang baik dan tujuan yang baik didalam pekerjaannya. Tetapi kenyataan di lapangan pada pegawai Satpol PP Kabupaten Gresik masih rendahnya disiplin. Disiplin Kerja memiliki keterkaitan hubungan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dalam bekerja saat berangkat kerja sampai dengan pulang kerja. Pegawai yang baik memiliki kinerja yang baik, karena bekerja sesuai dengan peraturan yang ada dialam instansi. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi kinerja pegawai. Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik telah menetapkan disiplin kerja untuk para pegawai sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik oleh seluruh pegawai yang ada di dalam instansi

Berikut adalah Gambar 1.1 tentang ketidakhadiran pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.



Sumber : Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik Tahun 2016-2018

**Gambar 1.1
Ketidakhadiran Pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik
2016-2018**

Berdasarkan data pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2017-2019 jumlah ketidakhadiran pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik mengalami peningkatan. Dari tahun 2016 tingkat ketidakhadiran pegawai sejumlah 20 orang, pada tahun 2017 tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat sejumlah 31 orang, dan pada tahun 2018 tingkat ketidakhadiran meningkat lagi yaitu sejumlah 36 orang. Semakin Meningkatnya ketidakhadiran pegawai maka instansi di satpol pp setiap tahunnya untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang ada di Satpol PP Kabupaten Gresik.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Faktor lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik pegawai bisa bekerja dengan lebih baik. pegawai juga sangat

menentukan proses pelaksanaan tugas guna mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan oraginas.

Menurut Mc.Clelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2009:68) menyatakan bahwa “motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja. adanya motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika suatu lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih muda. Fenomena yang dialami lingkungan kerja adalah mengenai sarana dan prasarana yang ada di kantor satpol pp gresik yang kurang memadai. Dikarenakan jumlah pegawai yang sebesar 105 pegawai dan hanya memiliki 40 kendaraan operasional dapat menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Kinerja pegawai yang baik akan mendorong suatu instansi menjadi semakin baik. Berbeda dengan kinerja yang ada di Dinas Satpol PP Kabupaten. Fenomena yang ada di lapangan mengalami penurunan. Hal tersebut masih banyak pegawai yang berkeluh-kesah saat jam kerja, pekerjaan belum diselesaikan dengan baik. Dan juga sarana dan prasarana yang ada di instansi belum memadai dan akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Dengan kinerja yang menurun akan mempengaruhi terhadap Motivasi Kerja, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi

lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

- a. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Memberikan informasi kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas satpol pp kabupaten gresik .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi kerja dalam instansi.
- b. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin kerja dalam instansi.
- c. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai lingkungan dalam instansi .
- d. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.

