

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan Lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumbernya dari masyarakat di suatu daerah. Untuk membantu mengatur dan menjalankan kegiatan masyarakat, Pemerintah Daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda). Salah satu tujuannya adalah menjamin kepastian hukum, menciptakan serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Pelaksanaan ini diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai macam pelanggaran yang menyangkut ketertiban daerah setempat. Dalam rangka penegakan Perda, unsur utama sebagai pelaksana di lapangan diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Satpol PP merupakan perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman, ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Satpol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu untuk menciptakan suatu kondisi yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu Perda yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA bersama Aparat Kepolisian atau Instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya Perda ini amat dangkal. Oleh sebab itu Satpol PP melakukan tindakan setelah pelanggaran

tersebut sudah terakumulasi sehingga dalam penggunaannya sering terjadi keributan antara aparat dengan pihak yang melakukan pelanggaran.

Sumber daya manusia mengasumsikan bahwa pekerjaan manusia perlunya dikelola dengan baik dan benar. (Imam Abrori et al., 2022) menyatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana tercapainya tujuan dari organisasi yang ditentukan. Mencapai tujuan organisasi juga membutuhkan orang-orang yang berbakat dan kreatif. Sumber daya manusia merupakan suatu motor penggerak bagi organisasi untuk mencapai tujuan bisnis yang dilakukan. Sehingga kinerja suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Demikian pula di Kabupaten Lumajang, masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran bisa terjadi kapan saja dan dimana saja. Maka, sebagai pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah yang ada.

Sehingga dalam hal ini membutuhkan kinerja pegawai yang dapat mengatasi pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat. Menurut Mangkunegara, (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam suatu organisasi kinerja pegawai harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hamali, (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan

dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas harus didukung dengan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Z. Hidayat & Muchamad Taufiq, 2012) disiplin kerja adalah suatu dorongan karyawan terhadap suatu aturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan dengan adanya kesadaran seseorang bukan adanya unsur keterpaksaan. Maka dari itu, sumber daya manusia yang ada di Satpol PP Kabupaten Lumajang harus mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Karena dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, maka pegawai Satpol PP selalu siap siaga dan masalah-masalah yang ada di lapangan dapat teratasi secara cepat dan cekatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan pada kantor satuan polisi pamong praja Lumajang (Satpol PP) menemukan bahwa pegawai yang berstatus honorer memiliki disiplin kerja yang masih rendah, hal ini terbukti dari tingginya persentase absensi pada bulan Februari – November Tahun 2022 seperti yang terlihat pada tabel 1.1. berikut ini.

Tabel 1.1
Data Absensi Ketidakhadiran Pegawai SATPOL PP Kabupaten Lumajang
Periode Bulan Februari-November 2022

Bulan	Jumlah	% Pegawai
Februari	28	18,42
Maret	32	21,05
April	33	21,71
Mei	24	15,78
Juni	35	23,02
Juli	34	22,36
Agustus	26	17,10
September	37	24,34
Oktober	29	19,07
November	36	23,68

Sumber: Sekretariat SATPOL PP Lumajang

Dari tabel 1.1. dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di kantor Satpol PP Kabupaten Lumajang cukup tinggi yaitu rata-rata 20,73 dari bulan Februari sampai dengan November. Dalam hal sikap dan berperilaku, pegawai Satpol PP dituntut untuk selalu siaga dan cekatan dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada di lapangan. Namun pada kenyataannya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh beberapa pegawai masih dinilai kurang dari yang diharapkan. Selanjutnya, tingkat tanggung jawab yang dimiliki beberapa pegawai dapat dikatakan masih kurang tinggi. Pegawai seharusnya bekerja sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor. Namun pada kenyataannya banyak pegawai yang memiliki tanggung jawab yang rendah dengan cara mereka pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan.

Menurut Setyaningdyah, (2013) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut pendapat Mardika, (2020) menyatakan

bahwa disiplin kerja adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawab pegawai, seperti tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan cerminan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan oleh suatu organisasi. Untuk mendorong pegawai agar memiliki disiplin yang tinggi membutuhkan adanya motivasi guna mendorong kinerja pegawai menjadi optimal.

Menurut Suswati, (2022) motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu sehingga motivasi kerja dapat menyebabkan semangat atau dorongan pegawai untuk bekerja agar lebih baik, sedangkan pendapat lain menurut (via lailatur rizki et al., 2021) motivasi adalah suatu dorongan atau hasrat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan suatu pekerjaannya secara maksimal. Suatu dorongan dan Hasrat yang timbul pada diri seseorang adalah sebuah penggerak untuk mengarahkan pada suatu tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut pedoman Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut pendapat Giyono, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gabriel, (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Idris, (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian terdahulu peneliti menemukan *Research gap* yaitu tempat penelitian yang akan dilakukan pada kantor satuan polisi pamong praja (Satpol PP), penelitian dilakukan kurang lebih tiga bulan, variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *dependen* (terikat) kinerja pegawai dan variabel *independen* disiplin kerja dan motivasi. Hal ini diharapkan menjadi pedoman bagi perusahaan agar tujuan organisasi dapat berjalan lebih optimal. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer Studi Empiris pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang”

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
 - a. Variabel bebas: Motivasi dan Disiplin Kerja
 - b. Variabel Terikat: Kinerja Pegawai
3. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada pegawai honorer Satpol PP di Kabupaten Lumajang

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait diantaranya:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan / Instansi

Penelitian ini dapat menjadi tambahan sumber informasi dalam pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.

2. Bagi Peneliti

a. Penelitian ini merupakan sarana dalam menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.

b. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

3. Penelitian ini Bagi ITB Widya Gama Lumajang

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu, dan wawasan kepada mahasiswa ITB Widya Gama Lumajang khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan peneliti berikutnya atau menjadi penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.