

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya modernisasi global, perubahan yang cepat terjadi di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan. Situasi ini menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi secara lebih efektif agar mampu menghadapi tantangan dan dinamika yang terus berkembang (Muttaqien, *et.al* 2023). Dalam organisasi sering kali menghadapi tantangan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kinerja.

Mengembangkan kemampuan karyawan untuk mencapai visi organisasi melalui tugas dan program kerja yang ditetapkan oleh manajemen adalah tujuan utama manajemen sumber daya manusia, yaitu tindakan mengelola sekelompok orang dengan menggunakan berbagai strategi. (Afriliyanto *et al.*, 2020). SDM adalah aset utama dalam sebuah bisnis atau organisasi. Organisasi publik diharapkan untuk menjalankan peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih terbuka dan transparan seiring dengan perubahan yang ada dan yang akan datang (Arson *et al.*, 2020).

Kinerja adalah hal yang perlu terus dijaga dan ditingkatkan oleh setiap pekerja, di mana pun mereka berada. Meskipun menjadi tanggung jawab setiap individu, hal ini juga memerlukan perhatian dari atasan atau pimpinan dalam mencari solusi atas berbagai masalah yang ada. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merujuk pada "*Job Performance*" atau "*Actual*

Performance," yakni menunjukkan hasil nyata atau pencapaian kerja yang dicapai oleh individu. Kinerja karyawan ialah fungsi dari dorongan dan kemampuan dalam menuntaskan tugas, yang seharusnya mencakup tingkat kesediaan dan keterampilan tertentu (Muttaqien *et al.*, 2019). Kinerja pegawai suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya supervisi pimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Supervisi pimpinan merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja anggota organisasi, terutama dalam konteks pemerintahan. Dalam organisasi peran pimpinan sangat krusial untuk memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada bawahannya terutama anggota yang berstatus honorer yang seringkali merasa kurang mendapatkan perhatian (Arson *et al.*, 2020). Supervisi yang efektif membantu anggota memahami peran dan tugas mereka dengan jelas, serta memberikan bantuan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Nurdiana *et al* (2024), supervisi pimpinan merupakan suatu mekanisme pengawasan yang dilakukan guna memastikan seluruh aktivitas kerja dilakukan selaras dengan standar yang ditetapkan. Supervisi yang baik mencakup pengawasan, arahan, dan pemberian masukan yang jelas dan terarah dari atasan atau pimpinan terhadap anggota tim. Kemampuan seorang pemimpin memiliki dampak langsung terhadap kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kewajiban sosialnya; jika seorang pemimpin menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai (Mudhofar, 2018).

Beban kerja adalah aspek penting yang memengaruhi kinerja seseorang pada sebuah perusahaan atau organisasi. Beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dapat menurunkan semangat kerja, menyebabkan kelelahan, stres, atau bahkan burnout. Ketika beban kerja berlebihan, anggota sering merasa kesulitan mencapai target yang ditetapkan, yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja (Afriliyanto *et al.*, 2020). Menurut Hutabarat (2017:104), beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang perlu dituntaskan suatu perusahaan atau organisasi pada rentang waktu tertentu. Perusahaan perlu memastikan beban kerja karyawan atau pegawai selaras dengan standar pekerjaan yang berlaku. Jika beban kerja tidak seimbang dengan kemampuan seseorang akan meningkatkan stres dan menurunkan kualitas hidup, termasuk produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola secara tepat dan selaras dengan kemampuan anggota dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja mereka.

Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja ialah seluruh kondisi yang melibatkan peralatan serta bahan yang digunakan, serta lingkungan fisik dan sosial di mana seseorang bekerja. Menurut Buchanan & Huczynski (2019) lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan motivasi, kreativitas, dan kepuasan dalam bekerja, pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk seperti fasilitas tidak memadai, ikatan antar anggota tidak harmonis, atau ketidakadilan dalam perlakuan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, menurunkan semangat, dan menghambat produktivitas pegawai dalam bekerja.

Tantangan mengenai pengelolaan supervisi pimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja juga dihadapi oleh Satpol PP Kabupaten Lumajang. Sebuah organisasi seperti Satpol PP perlu menjaga kualitas sumber daya manusia terbaik agar aktivitas dalam organisasi mampu berjalan dengan baik. Keputusan yang diambil organisasi dapat mempengaruhi kinerja anggota, yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan hasil organisasi (Arson *et al.*, 2020). Dengan demikian, penting bagi organisasi publik untuk menyusun rencana kerja serta laporan pertanggungjawaban kinerja yang mencerminkan transparansi dan akuntabilitas dalam kinerjanya. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi pemerintahan (Muttaqien *et al.*, 2019). Penelitian ini memilih responden dari anggota Satpol PP yang berstatus honorer, karena sebagai tenaga honorer mereka sering mengalami ketidakpastian dalam status pekerjaan, beban kerja yang berat, serta lingkungan kerja yang dinamis, selain itu dalam pelaksanaan tugas di lapangan, mayoritas personel yang terlibat langsung adalah anggota honorer tetap (Arson *et al.*, 2020). Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana supervisi pimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka. Diharapkan riset ini akan memberi wawasan bagi pihak terkait meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja tenaga honorer Satpol PP Kabupaten Lumajang. Kinerja anggota honorer pada penelitian ini dikaitkan dengan penilaian capaian kerja yang dilakukan oleh organisasi selama kurun waktu tertentu, seperti penilaian kinerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun. Penilaian capaian kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Lumajang tertera pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Perbandingan Capaian Tujuan Satpol PP Kabupaten Lumajang Tahun 2023 dengan Beberapa Tahun Sebelumnya

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Target					Realisasi					Capaian				
			2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Meningkatnya Kepuasan Masyarakat	Indek Kepuasan Masyarakat	76	83,56	82,63	83	83,50	76,42	83,56	82,63	87,16	83,80	100,55%	100%	100%	105%	100,35%

Sumber : <https://satpolpp.lumajangkab.go.id/ppid/dip>

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dinyatakan bahwa capaian kinerja pada tujuan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terkait peningkatan kepuasan masyarakat, yang diukur melalui Indeks Kepuasan Masyarakat, menunjukkan perkembangan positif. Pada tahun 2021, capaian kepuasan masyarakat tercatat sebesar 82,63%, dan meningkat menjadi 87,16% pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan capaian yang mencapai 83,80%. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti pelayanan Satpol PP yang belum optimal, kompetensi sumber daya manusia yang belum optimal, kemudian terbatasnya fasilitas penunjang kerja.

Tabel 1.2. Capaian Sasaran Satpol PP Kabupaten Lumajang Tahun 2023

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja
			2023	2023	2023
1	2	3	4	5	6
1	Meningkatnya Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	Persentase Penegakan Perda/Perkada	85%	85%	100%
		Presentase Penanganan Kebakaran sesuai Tingkat waktu tanggap (Response time rate) Daerah Wilayah Menegemen Kebakaran (WMK) Waktu tanggap respon time adalah 15 menit dari menerima informasi kejadian kebakaran	75%	70,70%	94,26%

Sumber : <https://satpolpp.lumajangkab.go.id/ppid/dip>

Berdasarkan tabel 1.2, capaian sasaran tahun 2023, terdapat dua indikator sasaran utama. Indikator pertama adalah peningkatan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, yang diukur melalui persentase penegakan Perda/Perkada. Dengan target sebesar 85%, realisasi capaian mencapai 85%, yang berarti kinerja indikator ini tercapai dengan 100%. Kendala dalam pencapaian ini termasuk belum tercapainya standar pelayanan minimal pada sarana dan prasarana penegakan Perda/Perkada, jumlah SDM belum sesuai kebutuhan berdasarkan Permendagri No 60 Tahun 2012, serta kekurangan jumlah PPNS dan anggaran untuk tindak pidana ringan. Selain itu, adanya Perda/Perkada yang tidak memuat sanksi hukum dan belum disahkannya Perda Trantibum juga menjadi hambatan. Faktor pendukung keberhasilan pencapaian yakni pertumbuhan kualitas SDM didukung kepemimpinan yang baik serta komunikasi intens dan bersinergi dengan instansi terkait. Indikator sasaran kedua adalah persentase penanganan kebakaran dengan waktu tanggap yang ditargetkan dalam waktu 15 menit di dalam wilayah manajemen kebakaran kota. Target yang ditetapkan sebesar 75%, namun realisasi capaian hanya mencapai 70,70%, dengan tingkat capaian kinerja sebesar 94,2%. Faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target ini antara lain belum terbentuknya wilayah manajemen kebakaran, kondisi mobil pemadam kebakaran yang sudah tua dan tidak maksimal dalam penanganan kebakaran, jarak tempat kejadian kebakaran jauh dari sumber air, serta jumlah SDM belum selaras dengan kebutuhan yang ditetapkan Permendagri No. 60 Tahun 2012 dan rekomendasi dari Kemendagri terkait kebutuhan personel untuk jabatan fungsional damkar dan analisis kebakaran.

Berdasarkan pengamatan fenomena di atas, peneliti menemukan manajemen SDM yang baik sangat penting guna meningkatkan kinerja anggota honorer pada Satpol PP Kabupaten Lumajang. Situasi ini pada akhirnya akan membawa pengaruh positif terhadap terciptanya ketertiban dan keamanan di daerah tersebut. Kinerja anggota honorer Satuan Polisi Pamong Praja bergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Kompetensi tinggi, motivasi yang membangun, beban kerja seimbang, serta lingkungan kerja mendukung dapat mengoptimalkan kemampuan anggota honorer dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, jika SDM dalam sebuah organisasi kurang terlatih, beban kerja terlalu berat, serta lingkungan kerja kurang mendukung, maka kinerja anggota honorer bisa menurun (Arson *et al.*, 2020). Guna memaksimalkan kinerja anggota honorer pada Satpol PP Kabupaten Lumajang, perlu ada perhatian yang lebih dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ini meliputi pelatihan dan pengembangan keterampilan, supervisi yang efektif dari pimpinan, penataan beban kerja harus seimbang, serta penciptaan lingkungan kerja kondusif. Faktor-faktor ini sangat relevan dengan judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Supervisi Pimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang”. Dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia, bukan hanya performa setiap individu yang akan mengalami peningkatan, tetapi juga dapat memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap tercapainya sasaran organisasi secara menyeluruh. Upaya ini secara tidak langsung turut mendukung terwujudnya kondisi masyarakat lebih tertib dan aman, sesuai dengan peran utama organisasi dalam menjaga ketertiban umum dan ketenteraman lingkungan (Nurdiana *et al.*, 2024).

Temuan Putra & Sitohang (2023) menyatakan adanya pengaruh signifikan supervisi pimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan supervisi yang terarah dan fokus, seorang atasan akan menyampaikan petunjuk, masukan yang membangun, serta dukungan agar setiap anggota tim memiliki pemahaman secara jelas mengenai sasaran organisasi beserta tanggung jawab masing-masing individu. Sedangkan pada temuan Izzah & Abidin (2023) menunjukkan supervisi pimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa faktor dapat menjelaskan hal ini yakni minimnya peran aktif dari pihak manajemen dalam proses pembinaan bisa membuat pengawasan menjadi kurang efektif, kemudian supervisi tidak sesuai dengan kebutuhan individu atau tidak tepat sasaran bisa mengurangi dampaknya. Riset Afriliyanto *et al.* (2020) memperoleh hasil beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan temuan Fardiansa *et al.* (2023) mengindikasikan beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian riset Rahmawati *et al.* (2022) mengindikasikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada temuan Nabawi (2019) menghasilkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas tujuan studi ini guna mengidentifikasi serta menganalisis lebih dalam tentang pengaruh supervisi pimpinan, beban kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja anggota honorer Satpol PP Kabupaten Lumajang. Kebaruan dalam studi ini terletak pada penggabungan variabel-variabel seperti supervisi pimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja yakni jarang ditemukan dalam penelitian sebelumnya.

Selain itu, kebaruan lainnya adalah objek penelitian yang berupa Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang, yang belum banyak diteliti dengan mengacu pada kombinasi variabel-variabel tersebut. Dengan memahami sejauh mana ketiga faktor ini berpengaruh, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja Satpol PP, baik dari segi motivasi, kualitas kerja, maupun produktivitas. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan teoritis, tetapi juga dapat menjadi pedoman praktis bagi pimpinan Satpol PP Kabupaten Lumajang dalam merancang kebijakan yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia serta meningkatkan kinerja anggota honorer.

1.2. Batasan Masalah

Menetapkan batasan masalah penting guna mencegah penafsiran meluas di luar fokus utama penelitian. Oleh karena itu, agar penelitian ini berjalan dengan jelas serta terarah, peneliti akan membatasi lingkungannya dalam hal-hal berikut:

1. Penelitian fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian hanya mengkaji pengaruh supervisi pimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang.
3. Responden dalam penelitian adalah anggota yang berstatus honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang.
4. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah supervisi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi pimpinan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

- 1) Guna menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Strata Satu (S1) di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.
- 2) Manfaat penelitian ini untuk menambah wawasan tentang variabel supervisi pimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota.

b. Manfaat Teoritis**1) Bagi Akademis Manajemen ITB Widya Gama Lumajang**

Penelitian dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi akademis lainnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terutama di sektor pemerintahan. Selain itu, hasil temuan dapat memperkaya literatur ilmiah dan mendukung pengembangan teori terkait supervisi pimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja dalam organisasi publik.

2) Manfaat Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lumajang

Temuan dari penelitian dapat menjadi bahan evaluasi serta acuan bagi Satpol PP Kabupaten Lumajang dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer mereka. Dengan melihat aspek supervisi, beban kerja, dan lingkungan kerja, organisasi dapat menciptakan tim yang lebih produktif dan efisien.

3) Manfaat Sosial

Dengan meningkatnya kinerja anggota honorer Satpol PP, pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Lumajang dapat berjalan lebih optimal. Hal ini memiliki dampak positif bagi kepuasan masyarakat terhadap layanan publik dan menciptakan lingkungan yang lebih tertib dan aman.