

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah sebuah elemen strategis dikelola oleh manajemen untuk dikembangkan, dimanfaatkan, dan disebarluaskan secara menyeluruh demi mendukung tujuan perusahaan atau organisasi (Randiansyah et al., 2023). Perusahaan dikatakan berhasil dilihat dari mutu tenaga kerja dimiliki, terutama mempunyai keahlian serta pengetahuan yang relevan guna mendukung pelaksanaan kebijakan lembaga. Namun, penataan tenaga kerja memegang peran penting guna diperhatikan oleh seluruh jenjang manajemen. Kinerja pegawai yang baik menjadi indikator kesuksesan perusahaan guna memperoleh sasaran yang ditetapkan, sehingga memberikan dampak positif dalam mendukung keberlanjutan operasionalnya. Pada sebuah kantor pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk memastikan pegawai memiliki kompetensi yang baik, kualitas tinggi, memahami peran serta tugasnya, dan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Tingkat kesuksesan perusahaan ditentukan oleh mutu tenaga kerja dengan mempunyai keahlian serta wawasan tepat guna membantu pelaksanaan kebijakan perusahaan. namun, lingkungan kerja yang nyaman serta membantu juga menjadi salah satu faktor krusial yang berperan dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Dalam beberapa kasus, kantor juga mengalami kesulitan dalam merekrut sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga hal tersebut mengarah pada ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai. Salah

satu masalah yang umum terjadi yaitu kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memadai, sehingga pegawai tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, kurangnya motivasi dan kepuasan bekerja dapat membuat pegawai kurang bersemangat dan tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Faktor lainnya yang menyebabkan kondisi kinerja pegawai turun yaitu manajemen yang kurang efektif dalam memberikan arahan, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan lain-lain. Semua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan dan keberhasilan kantor. Oleh karena itu, sangat penting dalam sebuah kantor untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja.

Satpol PP Kabupaten Lumajang ialah salah satu badan pemerintah yang mempunyai peran atau tugas guna menegakkan kebijakan daerah, memastikan keteraturan sosial, serta melindungi warga. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik ditengah keterbatasan sumber daya dan kebutuhan masyarakat, kinerja pegawai Satpol PP menjadi aspek yang sangat penting untuk menjaga keberhasilan program-program pemerintah daerah. Namun, tantangan guna mengoptimalkan kinerja pegawai Satpol PP masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja, fasilitas kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lainnya. Hal tersebut menjadi sebuah acuan agar sebuah lembaga pemerintahan untuk bisa mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka miliki.

Kinerja yaitu merujuk pada sejauh mana seorang pegawai memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pekerjaan, unit kerja, atau organisasi. Kontribusi ini merupakan hasil dari perilaku pegawai, serta penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. (Kaswan & Akhyadi, 2015). Satpol PP Kabupaten Lumajang aktif melakukan evaluasi serta pembinaan pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia di lingkungannya. Kegiatan ini bermaksut guna meyakini bahwasannya staf dapat mengoperasikan tugas dengan optimal dan profesional. Selain itu, para pegawai Satpol PP juga menghadapi tantangan dalam menjaga ketertiban umum dengan jumlah personel yang terbatas, meskipun demikian mereka tetap menjalankan tugas dengan baik. Secara keseluruhan peningkatan kinerja pegawai Satpol PP kabupaten lumajang difokuskan pada evaluasi rutin dan peningkatan motivasi.

Pelatihan adalah bagian dari proses pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Pelatihan ini dirancang untuk memastikan setiap pegawai memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan tugasnya, baik saat ini maupun dimasa depan (Fadilah & Al Banin, 2022). Karakteristik tugas Satpol PP yang bersifat lapangan, dinamis, dan seringkali menuntut kecepatan dalam bertindak, maka pelatihan kerja menjadi hal yang wajib dilakukan sebagai bentuk pembinaan kemampuan teknis, mental, serta kedisiplinan pegawai. Pelatihan ini tidak hanya bersifat formalitas, tetapi dirancang untuk memperkuat kesiapan pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang beragam, mulai dari pengawasan, penegakan peraturan daerah, hingga penanganan ketertiban umum di masyarakat. Oleh karena itu, pelatihan kerja

dianggap sebagai bagian dari tanggung jawab organisasi dalam mempersiapkan aparatur yang andal dan profesional. Di kantor Satpol PP, pelatihan dilakukan berbeda dengan kantor-kantor yang lain. Pelatihan yang dilakukan pada kantor satpol pp kabupaten lumajang memang sudah rutin dilakukan, dengan berfokus pada pengembangan kompetensi teknis dan operasional terkait penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, serta keterampilan menghadapi konflik di lapangan seperti pengendalian massa dan pengelolaan situasi darurat.

Namun demikian, secara umum di berbagai instansi pemerintah, masih sering ditemukan bahwa pelatihan yang diberikan belum selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Situasi tersebut disebabkan oleh beberapa hal, meliputi perbedaan tingkat pemahaman pegawai terhadap materi pelatihan, keterbatasan waktu untuk menerapkan ilmu yang diperoleh, atau belum optimalnya proses evaluasi dan tindak lanjut pasca pelatihan. Dalam konteks Satpol PP Kabupaten Lumajang, walaupun pelatihan telah dilaksanakan secara rutin, belum diketahui secara pasti seberapa besar pengaruhnya pada kinerja pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat mengkaji secara objektif hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor dalam menyempurnakan program pelatihan yang lebih efektif dan tepat sasaran. Oleh sebab itu, pelatihan kerja menjadi variabel yang sangat relevan dalam mengevaluasi kinerja pegawai suatu kantor secara menyeluruh. Hasil temuan sebelumnya oleh (Fadilah & Al Banin, 2022), (Maryam et al., 2023), (Hasibuan & Dwirianto, 2024), dan (S. Safitri & Wahdiniawati, 2023) pelatihan kerja terdapat

pengaruh pada kinerja pegawai, sedangkan temuan terdahulu oleh (Farozji et al., 2022) serta (Leatemia, 2018) pelatihan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut Jelatu & Jewaru, (2024), fasilitas kerja merupakan semua sumber daya yang disediakan oleh organisasi secara menyeluruh maupun pada unit tertentu untuk mendukung pegawai guna meningkatkan tugas mereka. Dalam sebuah kantor fasilitas sangat diperlukan bagi para pegawai untuk mendukung kinerjanya. Di kantor Satpol PP fasilitas kerja memegang peranan besar guna mendukung kinerja pegawai terutama dalam memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan kerja bagi pegawai yang bertugas menjalankan aturan daerah, memelihara kondisi tertib, serta melindungi warga. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana seperti peralatan kerja, kendaraan operasional, ruang kerja yang nyaman, alat komunikasi serta akses teknologi. Jika fasilitas yang disediakan sangat memadai hal tersebut dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka, baik di lapangan maupun di kantor. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja, menurunkan semangat kerja, dan mengurangi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam kantor Satpol PP fasilitas kerja yang sangat diperlukan adalah pada bagian pegawai Satpol PP maupun bagian damkar. Hal tersebut menjadi sebuah permasalahan dikarenakan kurangnya fasilitas yang memadai dari pihak pemerintah seperti mobil pemadam kebakaran maupun alat pelindung amukan massa. Kurangnya fasilitas tersebut membuat para pegawai di kantor Satpol PP

terkadang merasa kewalahan saat terjadi suatu musibah di tempat yang berbeda secara bersamaan, sehingga membuat para pegawai yang bekerja mengalami kritikan atas kurangnya pelayanan masyarakat yang diberikan oleh pihak dari Satpol PP. Dengan demikian, kebutuhan fasilitas kerja menjadi sangat relevan mengingat tugas yang menuntut mobilitas tinggi dan kesiapan operasional yang baik.

Fasilitas kerja yang kurang memadai akan menyebakan turunnya kinerja pegawai dan menjadi hambatan yang berdampak pada efektifitas pelaksanaan tugas pegawai satpol pp kabupaten lumajang. Oleh sebab itu, fasilitas kerja menjadi variabel yang sangat relevan dalam mengevaluasi kinerja pegawai suatu instansi secara menyeluruh. Berdasarkan riset dahulu yang dilaksanakan oleh (Fadilah & Al Banin, 2022), (Maryam et al., 2023), (I. A. Safitri & Asmuni, 2023), dan (Hasibuan & Dwirianto, 2024) menyatakan bahwa fasilitas kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai, sementara temuan menurut (Lajatuma et al., 2017) dan (Ambarawati et al., 2023) fasilitas kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.

Motivasi pada dasarnya adalah kekuatan yang mampu memberikan dorongan maupun semangat kerja kepada pegawai (Sulistyan, 2017). Satpol PP memiliki tanggung jawab penting dalam menjalankan aturan daerah, menciptakan kondisi tertib, serta melindungi warga. Motivasi kerja merupakan aspek penting untuk mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugas pelayanan publik dan penerapan peraturan daerah. Motivasi yang kuat juga mendorong inovasi dalam

pelayanan publik, yang memungkinkan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang menunjukkan fenomena positif menarik untuk dicermati, yaitu tingkat motivasi kerja pegawai yang tetap stabil serta cenderung melonjak. Meskipun menghadapi berbagai tantangan di lapangan, seperti kondisi kerja yang sulit, potensi konflik sosial, dan tingginya beban kerja, para pegawai terus menunjukkan semangat dan kinerja yang konsisten. Para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan disiplin, loyalitas serta tanggung jawab yang besar terhadap masyarakat dan pemerintah daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang terjaga dengan baik bisa menjadi penggerak utama untuk meningkatkan kinerja.

Adanya dukungan dari lingkungan kerja, kepemimpinan yang mendukung, serta adanya sistem penghargaan dan pengakuan yang diterapkan, semakin memperkuat komitmen pegawai terhadap tugas dan fungsi organisasi. Keadaan tersebut mengindikasikan jika motivasi kerja optimal serta konsisten mempunyai keterikatan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai, dan dapat menjadi contoh penerapan pengelolaan tenaga kerja yang efektif guna sektor publik. Oleh sebab itu, motivasi kerja menjadi variabel yang sangat relevan dalam mengevaluasi kinerja pegawai suatu kantor secara menyeluruh. Studi sebelumnya oleh (Pratamiaji et al., 2019), (Farida et al., 2021), (Farozji et al., 2022), (Ambarawati et al., 2023), serta (S. Safitri & Wahdiniawati, 2023) motivasi kerja terdapat pengaruh pada kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut (Farkhan

et al., 2019), (Harini et al., 2022), dan (I. A. Safitri & Asmuni, 2023) motivasi kerja tidak ada pengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dari adanya kekurangan hasil penelitian, peneliti akan melakukan studi kembali terkait **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada studi ini dijabarkan berikut ini :

1. Dalam studi ini, fokus akan diberikan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Studi ini meneliti pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja kepada kinerja pegawai.
3. Responden pada studi ini yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Berasaskan batasan masalah yang diurakan diatas, jadi timbul beberapa rumusan masalah pada riset ini ialah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Rincian tujuan studi ini diuraikan dalam poin-poin beriku :

1. Guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang
2. Guna mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang
3. Guna mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lumajang

1.5 Manfaat Penelitian

Riset ini dinantikan bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak. Uraian mengenai manfaat studi ini dijelaskan melalui uraian berikut :

a. Manfaat Teoritis

Studi ini berguna untuk memperluas wawasan serta pengetahuan di bidang Tenaga Kerja, khususnya terkait variabel yang diteliti seperti pelatihan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti untuk meningkatkan atau memperluas pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, studi ini juga berfungsi sebagai salah satu persyaratan akademik

untuk meraih gelar Sarjana Manajemen (S1) di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

2. Bagi Akademik

Hasil studi ini dapat dijadikan sebagai acuan oleh kalangan akademisi yang hendak melakukan studi lanjutan mengenai pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Penelitian ini dapat membantu pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya terkait pengaruh Pelatihan kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini sebagai acuan sumber pengetahuan untuk dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin menelusuri penjelasan lanjutan mengenai pengaruh pelatihan kerja, fasilitas kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kabupaten Lumajang.