

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2009) MSDM adalah ilmu seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaannya mencakup beberapa fungsi antara lain rekrutmen, pelatihan, pengembangan hingga evaluasi kinerja, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan elemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi baik disektor swasta maupun publik. Kinerja secara luas diartikan sebagai capaian kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan individu tetapi juga upaya mereka memenuhi ekspektasi yang ditentukan oleh organisasi.

Pegawai era sekarang menghadapi berbagai tantangan yang berbeda dibandingkan di era sebelumnya termasuk pegawai di lingkungan Satuan Polisi

Pamong Praja (Satpol PP) yang bertugas untuk menjaga ketentraman, ketertiban, dan penegakan peraturan daerah. Sebagaimana yang diatur dalam Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Peraturan Daerah, yang secara jelas dan tegas mendukung kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah serta menjaga ketertiban umum. Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi Satpol PP semakin kompleks, mulai dari peningkatan ketegangan sosial hingga kebutuhan penegakan hukum yang lebih tegas. Menurut Kasmir (2016) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik menjelaskan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Pada penelitian kali ini peneliti ingin meneliti 3 (tiga) aspek penting yang memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2007) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin memberikan arahan, mengimplementasikan rencana dan memotivasi orang lain. Gaya kepemimpinan memengaruhi pegawai dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi pegawai, ada berbagai macam gaya kepemimpinan dua diantaranya ada gaya kepemimpinan transformasional dan

gaya kepemimpinan Otoriter. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin berusaha menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk ke arah yang lebih positif untuk mencapai tujuan organisasi, gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana pemimpin memiliki kontrol atas pengambilan keputusan dan menuntut ketaatan mutlak. Ada beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan antara lain seperti kepribadian, harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim, karakteristik, perilaku rekan kerja.

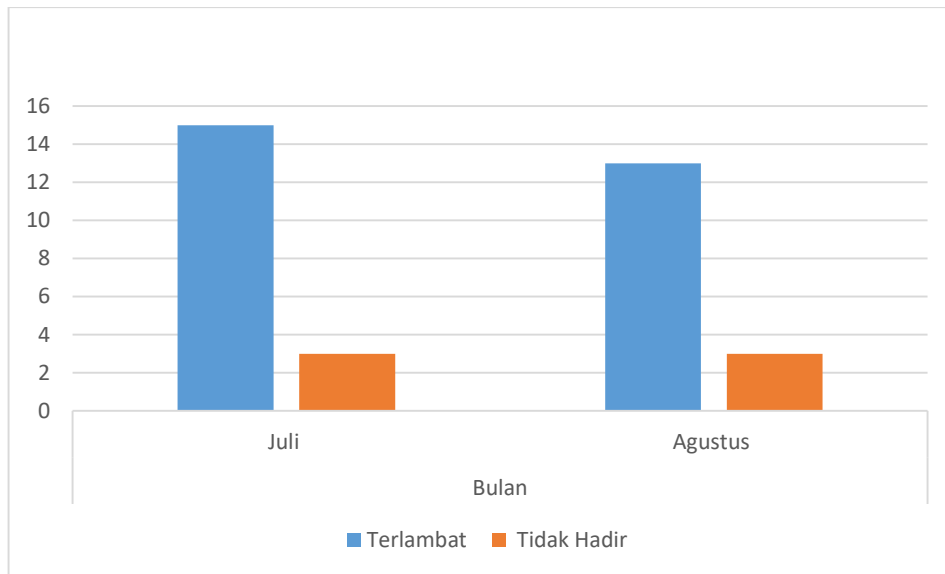
Pada penelitian ini faktor yang memengaruhi kinerja selain gaya kepemimpinan adalah motivasi, motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku bekerja dengan giat sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Robbins (2017) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang ditandai dengan kemampuan untuk berusaha guna memenuhi kebutuhan individu. Menurut Herzberg (1959) dalam teorinya tentang motivasi dua faktor menjelaskan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu faktor hygiene (faktor pemeliharaan adalah faktor yang berhubungan dengan ekstrinsik dari pekerjaan seperti lingkungan kerja dan kondisi eksternal lainnya) seperti kondisi perusahaan, kondisi kerja, gaji, keamanan kerja, selanjutnya ada faktor motivator adalah faktor yang meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan). Motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih produktif dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi, sebaliknya motivasi yang rendah akan menurunkan semangat kerja

dan berdampak buruk pada kinerja individu.

Kurangnya motivasi di lingkungan kerja menyebabkan para pekerja kurang disiplin dalam menjalankan tugas tugasnya. Disiplin merupakan komponen utama pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Menurut Sutrisno (2019) dijelaskan sebagai sikap seseorang yang menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku serta menjalankan tugas dengan baik. Ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja antara lain gaya kepemimpinan, ketaatan, motivasi. Dalam Satpol PP, disiplin sangat dibutuhkan mengingat tugas mereka yang berhubungan dengan penegakan peraturan daerah dan ketertiban umum. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga menekankan kesalahan dan memastikan tugas tugas terlaksana dengan baik, sebaliknya pegawai yang kurang disiplin cenderung melakukan pelanggaran yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa di Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap belum optimal dikarenakan oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama disebabkan karena gaya kepemimpinan yang di tetapkan kepala kantor cenderung otoriter, dengan karakteristik seperti pengambilan keputusan secara sentralisasi, kontrol yang ketat terhadap bawahan, dan komunikasi yang kurang terbuka. Namun, observasi awal ini juga menunjukkan bahwa beberapa anggota Satuan Polisi Pamong Praja merespons gaya kepemimpinan ini dengan positif, mengingat bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan

Satuan Polisi Pamong Praja.



Gambar 1.1 Daftar Hadir Pegawai Satpol PP Bulan Juli – Agustus

Sumber: Kasubag

Sesuai dengan tupoksinya Satpol PP berperan dalam pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan menaati Perda, Satpol PP Kabupaten Cilacap dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi terbagi atas dua bagian yakni pegawai bertugas sebagai staf administrasi di kantor dan pegawai yang melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan perlindungan yang bertugas di lapangan. Dalam pelaksanaan tugas tugasnya pekerjaannya belum mencapai kinerja yang di harapkan dibuktikan dengan kuranya kedisiplinan dan pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan, sebagaimana grafik yang ada pada gambar 1.1 masih adanya pegawai yang datang terlambat pada bulan Juli – Agustus rata-rata sebanyak 15 orang dan ketidakhadiran pada bualan yang sama sebanyak 3

orang hal ini berdampak produktivitas dan target kinerja yang telah ditetapkan. Pada data diatas merupakan data ketidak hadiran ASN, pada penelitian ini berfokus meneliti pegawai ASN di karenakan sebanyak 65 % berada di lingkungan yang sama, sisanya berada di kecamatan dan desa yang ada di Kabupaten Cilacap.

Permasalahan selanjutnya yang ada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap kurangnya sarana dan prasarana, diketahui bahwa Satpol PP memiliki tanggung jawab besar dalam menegakkan ketertiban umum dan peraturan daerah namun sarana dan prasarana yang ada tidak memadai untuk mendukung tugas tersebut. Sarana dan Prasarana yang ada diantaranya kendaraan operasional, hanya tersedia beberapa kendaraan seperti roda 2, roda 3 dan roda 4 jumlah kendaraan yang ada jauh dari cukup untuk memenuhi kebutuhan patroli di seluruh wilayah Kabupaten Cilacap akibatnya banyak daerah yang kurang terjangkau dan penanganan masalah ketertiban sering terlambat, lalu ada fasilitas teknologi yang kurang memadai seperti HT, komputer, laptop, printer seringkali rusak sehingga menghambat proses administrasi. Dalam jangka panjang rendahnya motivasi ini dapat berimbas pada produktivitas kerja yang lebih rendah, meningkatnya tingkat ketidakpuasan internal dan menurunnya kinerja keseluruhan pegawai Satpol PP Cilacap.

Lalu berdasarkan teori yang ada untuk meningkatkan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dapat dengan cara mengevaluasi gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin (2017) yang berjudul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Hago Indahcitra Garment Jakarta menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang dari Liyas (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai disiplin kerja memengaruhi dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat memperoleh strategi yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang sudah di jabarkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Cilacap?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap ?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari Rumusan Masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menguji 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap. Penelitian ini memiliki target untuk mengetahui variabel yang sangat berperan penting dalam peningkatan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat dan kontribusi berupa pemikiran kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

2) Manfaat Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bagi akademisi kampus Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap serta dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya.