BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan Peraturan Daerah (Perda) yang dikeluarkan oleh Pemerintah daerah (Pemda) 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. Oleh karena itu, di samping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah.

Memang dirasakan oleh berbagai kalangan 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 kala

melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi, sehingga dalam penegakannya memerlukan tenaga, biaya, dan pikiran yang cukup berat. Banyak pelanggaran-pelanggaran yang dihadapi oleh Satpol PP dan banyak juga resiko yang dihadapai dalam penegakkan Perda. Bahkan pelanggaran-pelanggaran tersebut ada juga yang berpotensi besar terhadap timbulnya masalah yang lebih serius yang bisa membahayakan kepentingan masyarakat luas/kepentingan umum. Tidak jarang penegakan hukum atas Perda yang dilaksanakan oleh Satpol PP dengan tindakan yang sangat represif dan terkesan arogan.

Untuk 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 optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan *skill* dan manajerial, 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 aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, di mana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal.

Untuk 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 Satpol PP. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Satpol PP. Demikian pula dengan Satpol PP Kabupaten Karanganyar sebagai organisasi yang memiliki visi "Terwujudnya Satpol PP yang berwibawa dan simpatik guna ketertiban dan ketentraman masyarakat melalui Penegakan Perda," yang diharapkan mampu mewujudkan misi-misinya, antara lain:

1. Menjadikan Satpol PP sebagai aparat daerah yang tangguh dalam menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah;
2. Menjadikan Satpol PP sebagai pusat penggemblengan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas;
3. Menjadikan Satpol PP sebagai aparat yang mampu mengatasi permasalahan di masyarakat secara tepat akurat berdasarkan peraturan yang berlaku;
4. Mewujudkan Karanganyar yang tentram dan tertib.

Menurut Hasibuan (1994) dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Kemampuan seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya. Sinambela (2012) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian Reza (2010) menyatakan bahwa terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi. Hasibuan (2003:92) dalam penelitian Utomo (2010) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin "*movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja. Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia. Menurut teori ini, manusia mempunyai beberapa kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut meliputi: kebutuhan fisik, keamanan, perasaan

memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi, maka motivasi kerja tetap terjaga. Hasil akhir dari tindakan menggerakkan motivasi adalah tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

Koesmono (2005) dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan bahwa kepuasaan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Dengan adanya motivasi pegawai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerjanya.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, disiplin kerja juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hetami (2008) dalam penelitian Safitri (2013) menyatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pegawai harus mampu beradaptasi dengan aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi agar terwujud sikap disiplin dalam bekerja.

Penelitian ini adalah hasil pengembangan dari penelitian Utomo (2010). Dalam penelitian ini diperoleh simpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mengembangkan penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan, antara lain:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu motivai dan kepuaan kerja, sedangkan dalam penelitian ini menambahkan satu variabel baru, yaitu disiplin kerja.
2. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya, sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian di Kabupaten Karanganyar, yaitu Satpol PP.

Berdasarkan pokok-pokok pemikiran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitan "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)."

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti secara empiris dalam hal:

1. Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar.
2. Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar.
3. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar.
2. Bagi instansi yang terkait, agar dijadikan evaluasi tentang determinasi hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar.
3. Bagi akademisi, penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka penulis membaginya ke dalam lima bab berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang terdiri dari pengertian motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja ataupun penjabaran penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum pegawai Satpol PP Kabupaten Karanganyar, pelaksanaan penelitian meliputi pengujian kualitas data dan analisis data. Dalam bab ini juga dibahas tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.