

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan suatu organisasi, SDM memberikan dukungan dengan karya, bakat, dan dorongan mereka. Sumber daya manusia yang kuat ialah aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan atau instansi agar dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan instansi. Perusahaan yang kuat dapat mengembangkan sumber daya manusia ini. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh setiap pegawai.

Pegawai yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari instansi maka akan memiliki komitmen yang tinggi, berkinerja melebihi harapan perusahaan, dan akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menganggap pekerjaannya membosankan dan tidak menarik, serta serampangan dan tidak terlibat dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya di lingkungan kerja, sedangkan pegawai yang tidak puas terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan mencerminkan kurangnya komitmen terhadap perusahaan. Seringnya ketidakhadiran, produktivitas rendah, kerugian tinggi, perpindahan pegawai, ketakutan dan tuntutan menyebabkan pemogokan. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, hasil suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara yang diharapkan untuk dilakukan oleh seseorang, yaitu bagaimana fungsinya dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikannya. Menurut Sutrisno dalam Aditya Satria Nanda (2017:10). Kinerja, menurut Kasmir (2016), didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. Selanjutnya, kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam arti bekerja, ada standar yang harus dicapai, sehingga orang yang mencapai standar tersebut dianggap berkinerja baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kesuksesan yang berperlakuan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh yang beroperasi dan fungsi dalam tugas yang telah dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu digunakan untuk menyelesaikan tugas. Kinerja dapat diukur dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Satuan Polisi Pamong Praja, atau Satpol PP adalah organisasi pemerintah daerah yang bertugas menjaga ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Satpol PP memiliki tanggung jawab untuk membantu kepala daerah menciptakan kondisi yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, sebagai perangkat daerah, Satpol PP memiliki tugas strategis guna meningkatkan otonomi daerah dan pelayanan publik, selain menegakkan Perda. Penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat harus ditingkatkan untuk memenuhi tugas Satpol PP dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Ini terutama berlaku untuk sumber daya.

Berdasarkan hasil survei yang diperoleh dilapangan ,diperoleh data berupa penilain kinerja pegawai pada kantor Satpol-PP Kuningan seperti berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2020-2022

Kriteria	2020		2021		2022	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	13	9%	10	7%	13	9%
Baik	64	45%	59	45%	56	41%
Cukup	65	46%	65	48%	70	50%
Kurang	-	-	-	-	-	-
Sangat Kurang	-	-	-	-	-	-
Jumlah	142	100%	134	100%	139	100%

Sumber Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kuningan, Tahun 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas membuktikan bahwa masih ditemukan rendahnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kuningan yang terletak di Jl.Aruji Kertawinata,Kuningan,Kecamatan Kuningan ,Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Berdasarkan penilaian hasil kinerja pegawai diketahui bahwa yang memperoleh nilai sangat baik pada tahun 2020 hanya 9%,tahun 2021 hanya 7%,tahun 2022 hanya 9% . Selanjutnya dengan nilai kategori baik pada tahun 2020 hanya 45%,pada tahun 2021 hanya 45%,pada tahun 2022 hanya 41%. Selanjutnya dengan nilai kategori cukup pada tahun 2020 hanya 46%,pada tahun 2021 hanya 48%,pada tahun 2022 hanya 50%. Hal itu terlihat pada tabel diatas bahwa ada beberapa Aparatur Sipil Negara yang masih kurang memperhatikan kualitas kerja terutama pada penilaian jumlah cukup dari tahun ke tahun meningkat,karena pada dinas

satuan polisi pamong praja ini penilaian kinerja tidak boleh dibawah cukup karena akan mempengaruhi terhadap gaji atau penunjang pegawai.

Dari data pegawai yang di nilai terdapat Indikator SKP di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan yaitu Kuantitas, Kualitas dan Waktu. Dari Aspek Kuantitas yang di nilai Indikator SKP yaitu Jumlah Laporan yang di hasilkan (Jumlah Target per Tahun), untuk Aspek Kualitas yang di nilai Indikator SKP yaitu Tingkat Ketepatan Laporan (Tingkat Keberhasilan, Ketepatan, Kesesuaian Target Per Tahun), sedangkan untuk aspek waktu yang di nilai indikator SKP yaitu waktu pengerjaan laporan (Kesesuaian, Ketepatan Target Per Tahun). Indikator kinerja Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan merupakan acuan ukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan keberhasilan suatu tujuan dan sasaran.

Laporan kinerja pegawai merupakan bentuk kinerja atau hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Laporan kinerja pegawai merupakan pengembangan lebih lanjut dari laporan kinerja sehari-hari.

Laporan Kinerja Harian (LKH) memuat ringkasan kegiatan dan hasil program paling sedikit memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Pencapaian Tujuan Setiap ASN memiliki kegiatan yang bertujuan untuk mencapai sasaran kinerja.
- b. Penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja. Setiap ASN harus menjelaskan apa yang sudah dikerjakan

Berdasarkan hasil pra survei dapat dilihat pada tabel berikut lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang berkualitas.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol-Pp

Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Kinerja				
Apakah Bapak/Ibu selalu mencapai target yang dikembangkan di kantor Satpol PP	27	8	77.14%	22.86%
Apakah Bapak / Ibu berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai di kantor Satpol PP	18	17	51.43%	48.57%
Apakah Bapak / Ibu berusaha dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai di kantor Satpol PP	12	23	34.29%	65.71%
Apakah Bapak/Ibu merasa kinerja selama ini sudah sesuai dengan harapan dikantor Satpol PP	24	11	68.57%	31.43%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan mereka ,Greenbeg dan Baron (wibowo, 2016, P.415).

Organisasi hendaknya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kinerja pegawai karena ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sedangkan pegawai yang kurang puas cenderung pergi ke kantor dan bekerja bermalas-malasan. .

Kepuasan kerja yang tinggi berdampak besar terhadap kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga dapat membawa manfaat nyata tidak hanya bagi perusahaan namun juga bagi karyawan itu sendiri. Kinerja pegawai secara otomatis meningkatkan kinerja organisasi

Tabel 1.3

Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Komitmen Organisasi				
Apakah Bapak/Ibu merasa memiliki keterikatan yang kuat dengan Satpol-PP	16	19	45.71%	54.29%
Apakah Bapak/Ibu bersedia untuk bekerja keras demi kemajuan kantor Satpol PP?	20	15	57.14%	42.86%
Apakah Bapak/Ibu bersedia untuk tetap bekerja di kantor Satpol PP meskipun ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain?	25	10	71.43%	28.57%
Apakah Bapak/Ibu merasa bangga dari bagian di Kantor Satpol-PP	24	11	68.58%	31.42%

Hasil Pra Survei Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol-Pp

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Hasil studi empiris dilapangan bahwa komitmen organisasi pada Dinas Satpol-PP Kuningan sudah baik,hal ini ditunjukkan suasana saling mendukung ,rela menyumbangkan tenaga,waktu dan pemikiran ,pegawai mau bekerja keras,keterlibatan bekerja sama baik,rasa memiliki dan bagian organisasi tanggungjawab terhadap pekerjaan serta kemandirian dalam bekerja tinggi sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Pebrianto dan wijayanti (2014) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Hasanudin (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai .

Tabel 1.4

Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol-Pp

Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Kepuasan				
Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan atasan di kantor Satpol PP?	20	15	57.14%	42.86%
Apakah Bapak / Ibu merasa bahwa gaji dan tunjangan Bapak /Ibu sesuai dengan beban kerja	19	16	54.28%	45.72%
Apakah Bapak / Ibu merasa bahwa pekerjaan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu dikantor Satpol PP	24	11	68,57%	31.43%

Pertanyaan	Jawaban Responden		Jawaban Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Kepuasan				
Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa pekerjaan memberikan kesempatan untuk berkontribusi terhadap tujuan di kantor satpol pp	18	17	51.43%	48.57%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2023

Hasil studi empiris dilapangan bahwa kepuasan kerja pada Dinas Satpol-PP Kuningan sudah baik hal ini ditunjukan teliti dalam bekerja,memanfaatkan waktu ,taat dalam pekerjaan ,hubungan yang harmonis dengan rekan kerja serta pegawai saling membantu pekerjaan dengan rekan kerja atau pegawai lain sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Febriyana (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Aji (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai,mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan senang hati tanpa ada paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi(Hasibuan,2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif,tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas penulis akan mengkaji dan melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pegawai Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan**"

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan perumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Instansi Satpol-PP Kabupaten Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan informasi dan pengembangan teori ke dunia akademik, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja pegawai di kantor Satpol-PP. Penelitian ini juga akan memberikan pemahaman tentang seberapa penting sumber daya manusia dalam proses pendidikan bagi para mahasiswa yang akan menjadi auditor di masa depan. Mereka juga dapat mempertimbangkan beban dan tanggung

jawab yang dipikul oleh para auditor dalam melaksanakan pedoman pendidikan.

2) Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, adalah agar manajemen dapat mengetahui seberapa efektif dan efisien sumber daya manusia dan memberi tahu mereka apa yang harus lebih diperhatikan tentang pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerjanya di masa depan.

Bagi Penulis berharap dapat memberikan kontribusi, membandingkan teori dengan situasi nyata, dan meningkatkan dan memperdalam pengetahuan mereka tentang ilmu manajemen dalam kaitannya dengan fungsi sumber daya manusia yang telah dipelajari selama kuliah.