BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dinyatakan : "Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan pelindungan masyarakat." Tugas dalam penegakan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, serta perlindungan masyarakat. Hal ini memerlukan penanganan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas tersebut.

Kinerja pegawai sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Beberapa pegawai dinilai kurang produktif, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang ke kantor, mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah, hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai ketika pimpinan tidak berada di tempat, sirkulasi surat keluar masuk yang kurang optimal dan pelayanan terhadap publik yang masih sering mendapat keluhan.

Rendahnya kinerja birokrasi (rendahnya profesionalisme dalam sistem pelayanan dan administrasi pemerintahan yang terkesan berbelit-belit dan lamban

serta terdapat budaya dan etika yang tidak baik) saat ini terjadi sebagai konsekuensi dari keseluruhan perilaku manajerial yang sering digunakan oleh hirarki organisasi publik, meskipun pasca reformasi menuntut perbaikan kinerja terutama yang berkaitan dengan layanan publik. Peningkatan dalam mutu kinerja tidak terlepas dari peran aparat sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses hasil kerja. Pegawai benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Karena melalui kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat sehingga tercipta perilaku kerja yang mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Kinerja dapat memberi kontribusi kepada pengembangan organisasi melalui pendekatan strategis dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan.

Mengevaluasi terhadap kinerja merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar didukung oleh kekuatan sumber daya manusia dan mengetahui hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja, maka tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya berdasarkan sumber daya yang ada. Kinerja dapat dipengaruhi disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen.

Kinerja dapat dipicu oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang dalam bekerja merasakan kepuasan kerja akan memiliki kinerja yang baik. Hasibuan (2014: 202) menjelaskan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai

dalam peeneletian ini dapat sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dialami oleh pegawai selama berada di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Fenomena terkait kepuasan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu tidak ada perasaaan senang bekerja beberapa pegawai dengan target penyelesaian pekerjaan, Penempatan pada posisi yang tidak sesuai harapan, beban tugas pegawai kurang dikerjakan dengan serius dan tepat waktu. Kepuasan kerja merupakan motivasi moral pegawai, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014:45). Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Dessyarti (2018), Hakim *et. al* (2019), Kertiriasih *et. al* (2018), Renyut *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Pratama & Dihan (2017), Akbar Nurhidayati (2018), Lianasari, dkk (2017), Prasetyo dan Marlina 2019), menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor disiplin kerja. Pegawai yang bekerja penuh disiplin akan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika tidak ada disiplin dalam bekerja maka pegawai tidak mungkin memiliki kinerja maksimal. Pengertian disiplin bagi PNS seperti pada PP 53 tahun 2010 yang menyatakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Fenomena terkait disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu masih banyak pegawai datang tidak tepat waktu, Ketaatan prosedur dalam bekerja tidak selalu dipegang teguh oleh pegawai, pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2015:824)

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Hakim *et. al* (2019), Pratama & Dihan (2017), Akbar Nurhidayati (2018), Prasetyo dan Marlina 2019), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan Lianasari, dkk (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan seseorang akan mewarnai pola kerja serta cara mengakomodasi seluruh fungsi yang ada dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Thoha (2014:1) menyatakan bahwa pada setiap organisasi peranan pimpinan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi, baik sebagai keseluruhan ataupun kelompok tertentu sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dalam peranannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan. Pemimpin yang bertanggung jawab berhasil dan gagalnya pelaksanaan suatu pekerjaan.

Mengingat pentingnya kepemimpinan ini dalam menjalankan roda organisasi, maka sudah barang tentu seorang pemimpin dalam strata apapun mempunyai ciri khas dalam memimpin dimana dengan gaya kepemimpinannya tersebut diharapkan semua komponen, semua unsur dan kekuatan bisa terakomodasikan secara maksimal serta bisa membuahkan hasil yang optimal melalui peningkatan kinerja pegawai atau bawahan. Fenomena yang ada mengenai kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu pimpinan mengenai pekerjaan yang disampaikan kurang mampu dalam keterampilan berkomunikasi dan mendengar terhadap semua bawahan atau terjadi miskomunikasi, ada bawahan yang melakukan pelanggaran dalam setiap pekerjaan disini tugas dari pimpinan yang kurang tegas dalam kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya

Yukl (2015:14) menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami apa yang ingin dikerjakan dan dilakukan secara efektif. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan memberi perhatian kepada orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memberikan perhatian, dukungan, peranan yang lebih besar terhadap pegawai akan memberikan dampak kepuasan tersendiri bagi bawahan, yang juga akan membuat bawahan merasakan pentingnya berpartisipasi sehingga mengeluarkan kreativitas dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang kemudian akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Dessyarti (2018), Hakim *et. al* (2019), Supriyanti *et. al* (2018), Widodo, (2014), Akbar Nurhidayati (2018), Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan sedangkan penelitian Kertiriasih *et. al* (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Tidak kalah pentingnya adalah komitmen dalam bekerja. Komitmen merupakan bentuk keterikatan, keterlibatan, dan keikatan pegawai pada apa yang terjadi, dan dialami organisasi. Robbins (2014:87) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia.

Fenomena terkait komitmen pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu pegawai kurang dalam bekerja dengan target mensukseskan

penyelesaian pekerjaan secepat mungkin, pegawai kurang partisipasi sebagai pegawai. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang kurang maka kinerjanya akan menjadi kurang baik dan sebaliknya bila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Semakin tinggi komitmen seseorang pegawai terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerja dan efektivitas organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan pegawai memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Supriyanti *et. al* (2018), Pratama & Dihan (2017), Dessyarti (2018), menyimpulkan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan Renyut *et. al* (2017) menyimpulkan komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor disiplin kerja, kepemimpinan dan komitmen dapat memberikan kontribusi pada kinerja secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka perlu diteliti ”**Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Aspek Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)”.**

B. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah.

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
b. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
c. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
d. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
e. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
f. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
g. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?

2. Pembatasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pembahasan pada pokok permasalahan penelitian. Batasan Masalah penelitian sangat penting dalam mendekatkan pada pokok permasalahan yang akan

dibahas, agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Ruang lingkup penelitian terkait lokasi/tempat dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
b. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek yaitu pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
c. Penelitian ini lebih memfokuskan dalam hal ilmu manajemen sumber daya manusia. Dengan penggunaan beberapa variabel diantaranya disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen sebagai variabel bebas terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan kepuasan kerja sebagai intervening

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris:

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
b. Pengaruh kepemimpinan, terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
c. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
d. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

e. Pengaruh kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

f. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Kegunaan praktis

1) Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

2) Hasil penelitian ini merupakan sumbangsih penulis dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

3) Hasil penelitian ini sebagai latihan untuk lebih mempertajam analisis peneliti untuk meningkatkan diri.

b. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia serta referensi bagi penelitian lain.