

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Aparat Daerah yang dibentuk dalam rangka ketentraman dan ketertiban umum serta untuk Penegakan Perda, maka anggota Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya secara tegas, sigap dan tanpa pandang bulu dalam menegakkan Perda tapi tetap santun, ramah dan simpatik sehingga tidak menimbulkan gejolak serta Perlindungan terhadap Masyarakat. Diperlukan sumber daya manusia yang merupakan suatu keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut. Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi karena merupakan motor penggerak utama, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus dan serius terhadap sumber daya manusia. Adanya kemampuan dan kemauan dalam diri manusia untuk berbuat serta berkembang, baik dalam cara berfikir maupun cara hidup, menjadikannya mampu memberi kontribusi yang sangat besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Tanpa ada pengelolaan yang baik, unsur tersebut tidak akan bermanfaat dan mempunyai arti.

Melihat besarnya kontribusi sumber daya manusia bagi keberhasilan organisasi, maka organisasi perlu membina dan mempertahankan suatu armada kerja yang mantap. Tentu hal ini membuat pihak manajemen dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar berusaha untuk lebih

meningkatkan kinerja. Flippo (2014:76) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif..

Peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas perlu dilakukan pengukuran kinerja, sebagai salah satu pondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Kinerja yang baik adalah seluruh sasaran strategis yang sudah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal..

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, Budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2014:112). Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Budaya organisasi yang kondusif tersebut tentunya ditujukan untuk publik internalnya yaitu para pegawai tersebut dengan cara membangun komunikasi yang berkualitas. Untuk menciptakan

budaya organisasi yang kondusif diperlukan komunikasi yang baik dan lancar.

Terkait masalah budaya organisasi, hal - hal yang menjadi sorotan bagi pihak manajemen adalah masih kurang profesionalisme pegawai dalam pelaksanaan pekerja yang sesuai dengan standart aturan, masih kurang kedisiplinan pegawai, kurang toleransi kesalahan setiap pekerjaan yang dilakukan, pegawai kurang mengutamakan kerja *team work*. Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Seperti penelitian sebelumnya oleh Maabuat (2016), Maria (2019), Sokro (2012), Amiroso and Mulyanto (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Sukarman, et.al (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja

Kompensasi sangat penting untuk ditingkatkan dilingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, hal ini disebabkan karena segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014:71). Oleh karena itu mekanisme pengaturan dan pemberian kompensasi yang tepat pada nantinya ditengarai mampu memberikan dampak kepada peningkatan kinerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Hasibuan, 2012:27). Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan kompensasi yang telah diberikan oleh organisasi bagi seorang pegawai merupakan sumber penghasilan dalam rangka mencukupi kebutuhan para pegawai. Pada sisi yang lain melalui kebijakan kompensasi akan mendapatkan atau memperoleh manfaat secara maksimal atas pemanfaatan sumber daya manusia yang mereka miliki. Bagi organisasi kompensasi merupakan faktor utama dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan. Pada sisi yang lain sistem kepegawaian sendiri biasanya banyak berhubungan dengan jumlah kompensasi yang akan diberikan. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada pegawai maka akan memberikan dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya para pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi

Fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar bahwa promosi jabatan dilakukan masih belum adil, kompensasi yang dihasilkan selama ini belum optimal hal ini dilihat dari penurunnya hasil pengawasan kinerja, Instansi memberikan gaji pegawai yang masih belum sesuai standart aturan. insentif dan tunjangan yang diberikan instansi msih belum sesuai,. Hal inilah yang menjadi tantangan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar agar tidak mengalami penurunan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai.

Hasil Penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan Fithriana Dan Adi (2017), Selviasari (2019), Maria (2019), Nurwanta (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. menjelaskan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain (Davis, 2016:65). Komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pengertian antar individu. Komunikasi menunjukkan suatu proses khas yang memungkinkan interaksi antar manusia dan menyebabkan individu menjadi makhluk sosial. Tanpa

komunikasi maka organisasi akan mati, karena salah satu fungsi komunikasi adalah sebagai sarana untuk mempersatukan bagian-bagian dalam organisasi. Komunikasi penting bagi setiap orang, oleh sebab itu komunikasi tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Dengan kata lain komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia sebagai makhluk sosial untuk mencukupi kebutuhannya, termasuk berhubungan dengan sesamanya.

Indikasi masalah yang terjadi mengenai komunikasi diantaranya kurang pegawai dalam mendapatkan informasi dari manajemen untuk mengetahui tugas dan mengerti seluruh tujuan dan strategi organisasi, tidak dan keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dan diterima oleh setiap bawahan. Tidak maksimal komunikasi dari manajemen dengan pegawai dan pegawai ke pihak manajemen, hal ini manajemen harus jujur dan dibangun berdasar kepercayaan jika digunakan untuk membangun semangat kerja, produktivitas dan kemajuan organisasi. Salah satu kondisi utama pegawai yang semakin penting bagi dan menentukan tingkat kinerja pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting (2018), Maria (2019) hasilnya adalah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nurwanta (2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan motivasi kerja. Luthans (2016:76) menyatakan motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Fenomena di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar terkait dengan motivasi kerja adalah tidak adanya motivasi bekerja pegawai yang dimungkinkan kurang dalam mendapatkan gaji tambahan, tidak ada motivasi pegawai tertantang untuk selalu berprestasi, tidak adanya tantangan pekerjaan setiap pegawai untuk selalu belajar menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja pegawai juga tinggi. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Proses yang dinamis dari manajemen dimana setiap orang pegawai dapat dimotivasi agar berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), Reza Amelia (2013), Maria (2019), Selviasari (2019), Sukarman *et. al* (2018), Sokro (2012), Sukarman *et. al* (2018), Nurwanta (2018) hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Inaray dkk (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang disampaikan diatas hubungan pokok antara budaya organisasi, kompensasi, komunikasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti bermaksud menggabungkan variabel-variabel independen tersebut kedalam satu penelitian dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai. Dari latar belakang tersebut di atas, maka judul penelitian ini: **“Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai melalui peran Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komunikasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.”**.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian dan Batasan Masalah**

### **1. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
- e. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
- f. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?
- g. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar?

## **2. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini diperlukan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti melakukan pembatasan masalah.

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Lokasi dalam penelitian ini hanya dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
- b. Obyek dalam penelitian ini yang diteliti adalah pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

- c. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis *Path Analysis* (Analisis Jalur).
- d. Penggunaan variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompensasi, komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang berikut dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian adalah Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris :

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
- b. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
- c. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.
- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
- e. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar
- f. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

- g. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Kegunaan Teoritis**

Bagi akademika sebagai masukan bagi peneliti lain yang meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompensasi dan komunikasi

### **b. Kegunaan Praktis**

Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan kegiatan.