

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang handal dan terampil sangat penting bagi sebuah organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, serta kreatif dan yang akan membawa sebuah organisasi berkelanjutan untuk bersaing. Karena sumber daya manusia ialah asset setiap organisasi dan untuk mendapatkan kemenangan dari suatu persaingan, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang sangat unggul.

Dengan adanya sumber daya yang menghasilkan kinerja yang baik akan membawa dampak positif bagi organisasi dalam jangka panjang. Manfaat dari pemberdayaan sumber daya manusia begitu besar bagi upaya mewujudkan tujuan organisasi agar dapat mencapai kesuksesan organisasi. Sesungguhnya setiap organisasi mengharapkan kinerja yang terbaik dari para pegawainya dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan yang akan berdampak positif bagi organisasi.

Faktor yang mendukung dan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Di setiap kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai pasti adanya dukungan motivasi dari pemimpin organisasi yang memberikan penekanan dan motivasi pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai. Setiap manusia pasti memiliki sifat, karakter, emosi, motivasi, kebiasaan-kebiasaan yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan yang berbeda juga karena adanya faktor yang berbeda dari setiap individu.

Tujuan organisasi akan sulit dicapai bila para pegawai tidak ingin meningkatkan potensi yang sudah ada di dalam dirinya untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi, pemberian motivasi kepada para pegawai agar tetap bekerja semaksimal mungkin dan memberikan prestasi kepada instansi.

Organisasi selain memberikan motivasi kepada para pegawai, organisasi juga harus memberikan rasa puas kepada para pegawai yaitu kepuasan kerja. Para Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi belum merasakan kepuasan dalam kerjanya maka akan berdampak negatif bagi organisasi, bila para pegawai telah merasakan kepuasan kerja dan hasil kerja yang optimal. Maka para pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja dan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang telah dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mendapatkan hasil kerja yang terus meningkat secara optimal dengan hasil kinerja yang baik diberikan para pegawai. Maka dari itu organisasi jangan hanya menuntut hasil kinerja yang optimal tetapi setiap organisasi juga harus bisa memberikan dukungan motivasi kerja, dengan adanya motivasi yang selalu diberikan kepada para pegawai hasil kinerja bisa meningkat bagi organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja atau biasa disebut Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah yang bertugas untuk menjaga ketertiban umum, keamanan serta menegakkan peraturan daerah yang sudah ditetapkan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) tugas-tugas Satuan Polisi Pamong Praja ( Satpol PP) ialah dari Kepala Daerah. Satpol PP membantu Kepala Daerah dalam menjalankan tugas yaitu dalam melakukan dan dapat menciptakan kondisi daerah Kota Bekasi yang tentram bersih, tertib serta teratur dalam segala rencana yang telah di rancang oleh Pemerintah Daerah Kota Bekasi berjalan dengan lancar serta masyarakat Kota Bekasi dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang aman.

Namun ada beberapa permasalahan motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, motivasi para pegawai sangat rendah dan kinerja pegawai yang selama ini menurun, beberapa penyebab menurunnya motivasi pegawai diantaranya kurangnya perhatian dari atasan organisasi, rutinitas pekerjaan yang terlalu banyak, beban kerja yang berlebihan, desakan waktu kerja yang diberikan organisasi, sering terjadi konflik antar pribadi pegawai dan kelompok, organisasi kurang memperhatikan pegawainya contoh, organisasi tidak mengadakan *family gathering* guna dari *family gathering* untuk memperkuat hubungan antar pegawai, dan dapat membangun motivasi dari setiap pribadi pegawai. Kurangnya motivasi mengakibatkan pegawai menjadi tidak efektif, misalnya, pegawai sering menunda pekerjaannya, pegawai lebih sering bermalas-malas dalam pekerjaannya dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan.

Faktor lain selain motivasi kerja yaitu kepuasan kerja ialah sikap atau perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan setiap pegawai terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Beberapa permasalahan yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai diantaranya, pekerjaan yang terlalu berlebihan, kurangnya apresiasi atau kesempatan promosi, rekan kerja yang tidak saling membantu antar pegawai. Sehingga menyebabkan pegawai belum merasakan kepuasan kerja, maka dari itu kinerja pegawai mengalami penurunan sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja, demikian kinerja pegawai akan sangat bergantung pada motivasi dan kepuasan kerja terkait aktivitas kerja, dan juga kurangnya perhatian organisasi terhadap para pegawai. Dengan adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai secara simultan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan, antara lain :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai secara simultan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

##### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan evaluasi untuk Satuan Polisi Pamong Praja (satpol PP) Kota Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja.

##### **b. Bagi Universitas**

Sebagai bahan informasi dan memberikan kontribusi akademik dan berkontribusi yang berkaitan dengan pengembangan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM).

##### **c. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan mengembangkan daya pikir penulis menambah pengetahuan khususnya mengenai motivasi kerja kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dibatasi pada keterbatasan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini terfokus pada “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja”.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami lebih jelas materi-materi yang disajikan pada Skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sedemikian rupa untuk mempermudah dipahami, penulis membuat sistematika, meliputi:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja pegawai, motivasi, kepuasan kerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan

buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulu yang melandasi penelitian.

### **BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang design penelitian, tahapan penelitian model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan gambaran umum organisasi, pelaksanaan penelitian, pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dengan menerapkan konsep penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan implikasi manajerial yang berkaitan dengan analisa data yang diuraikan pada bab sebelumnya serta saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian dan penelitian selanjunya.