

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun lembaga. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menghindari berbagai permasalahan pada kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang memiliki spesifikasi keterampilan kerja dan juga motivasi kerja yang baik, karena manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, terutama dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan yang di harapkan. (Mulyana et al., 2019)

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya kegiatan organisasi. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik. (Maspriyadi, 2019)

Setiap pekerja mempunyai kemampuan mendasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. (Heri Sapari Kahpi, Aan Khurosaini, 2017)

Kinerja dapat diukur dengan kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan bekerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai. Kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan ataupun organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ada. Untuk itu sangat tergantung dari pelaksanaannya yaitu para pegawai agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Syahputra et al., 2020)

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP adalah salah satu aparat pemerintah yang merupakan unsur lini yang selalu terdepan dengan menjaga ketertiban dan ketentraman dalam masyarakat yang sangat didambakan, baik oleh pemerintah, maupun masyarakat itu sendiri dan untuk terciptanya ketertiban dan ketentraman ini tentunya tidak terlepas dari peran Satuan Polisi Pamong Praja bekerja sama dengan instansi penegak hukum lainnya.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala Bidang Pembinaan Masyarakat dan Personil Satpol PP di Kota Bekasi, menyatakan bahwa fenomena saat ini mereka tidak termotivasi dalam bekerja. Realita di lapangan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai masih rendah. Rendahnya motivasi berprestasi pegawai dikarenakan sistem pemberian kompensasi tidak dihargai dan diberikan berdasarkan prestasi, melainkan berdasarkan pangkat atau golongan. Hal tersebut membuat banyak pegawai yang cenderung tidak memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja karena kompensasi dihargai sama dan tidak diberikan berdasarkan kinerja. Penurunan kinerja pegawai Satpol PP Bekasi dapat disebabkan oleh berkurangnya keterampilan kerja akibat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan serta tingkat pendidikan rata-rata SLTA dan lebih senang duduk diwarung kopi tidak ada gairah bekerja/malas tidak ada dorongan motivasi berprestasi. Selain wawancara, hal ini juga diperkuat dengan hasil observasi awal melalui penyebaran kuesioner pada 110 orang pegawai Satpol PP di Kota Bekasi untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat motivasi berprestasi pegawai dalam bekerja. Rendahnya motivasi berprestasi pegawai dikarenakan sistem pemberian

kompensasi tidak dihargai dan diberikan berdasarkan kinerja/prestasi, melainkan berdasarkan pangkat atau golongan. Seharusnya kompensasi diberikan berdasarkan kinerja, bukan berdasarkan golongan. Padahal menurut teori yang dikemukakan oleh (Darmayanti et al., 2014), mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik dan motivasi berprestasi yang tinggi pasti mampu untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji mengenai pengaruh dari: (1) keterampilan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai, (2) keterampilan kerja terhadap motivasi berprestasi pegawai, (3) keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP di Kota Bekasi. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan keterampilan kerja dan motivasi berprestasi pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengajukan tema “ *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Bekasi* “

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi ?
2. Apakah motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi ?
3. Apakah keterampilan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi Instansi.

Dapat dijadikan acuan bagi Satuan Pamong Praja Kota Bekasi dalam mengukur kinerja pegawai untuk menentukan arah kebijakan Satuan Pamong Praja Kota Bekasi melalui program diklat.

1.5 Batasan Masalah

Maka penelitian ini membatasi variabel independen (X) yaitu keterampilan kerja (X1) dan motivasi berprestasi (X2) sedangkan variable dependen (Y) adalah kinerja pegawai Satpol PP di Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja pegawai, keterampilan kerja, motivasi berprestasi berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terhadulu yang melandasi penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang design penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

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

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi yang berkaitan dengan hasil penelitian pada bab IV serta saran yang diberikan berkaitan dengan kesimpulan.