

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan bergantung dengan peningkatan kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Oleh sebab itu, harus dilakukan usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ialah suatu hal dalam manajemen yang krusial disebabkan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi serta misi organisasi bergantung dengan kualitas kinerja sumber daya manusia. Peningkatan kinerja tentunya dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu seperti dengan melakukan Pelatihan Kerja.

Selain pelatihan kerja faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja ialah lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja juga termasuk hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Dampak lingkungan kerja dapat dirasakan oleh setiap anggota, sebab lingkungan kerja yang baik menyebabkan karyawan mampu bertugas secara maksimal serta secara langsung memengaruhi kinerja tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menyebabkan para pegawai merasa senang. Jika pegawai menyenangi lingkungannya, maka mereka bisa menuntaskan tugas maupun tanggung jawab yang organisasi berikan kepada mereka. Maka, pegawai pastinya membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat melaksanakan tugasnya.

Faktor selain lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja, disiplin kerja mempunyai peran yang krusial untuk peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi disiplin kerja harus diperhatikan pula agar suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Satpol PP Kota Bekasi termasuk sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk membantu melaksanakan urusan pemerintahan yang telah menjadi wewenang wilayah setempat dalam bidang pembinaan masyarakat serta penegakan Perda sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Satpol PP Kota Bekasi dalam menunaikan tugasnya pada bidang ketertiban umum pastinya ada suatu persoalan yang sering kali dihadapi ialah pelanggaran ketertiban oleh Pedagang Kaki Lima (PKL) yang telah menjadi bagian tugas bagi Satpol PP agar mengatasi hal tersebut. Adanya PKL ini menjadi persoalan saat aktivitas perdagangan yang dilakukan oleh mereka memakai ruang umum sebagai daerah berdagang menyebabkan beberapa pelanggaran aturan seperti pelanggaran kawasan berdagang dan lain sebagainya.

Dalam melakukan tugasnya tentu ada hal penunjang yang akan membuat tugas tersebut berjalan dengan lancar ialah pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilakukan karena jika pegawai hanya memiliki kemampuan tetapi tidak dilakukan program pelatihan hal tersebut bisa membuat kinerja pegawai tidak seperti yang diharapkan. Program Pelatihan Kerja yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Pemda diberikan materi yang berupa Diklat Dasar Kesempatpaan dan PHH (Pasukan Huru Hara). Berlandaskan survey yang dilakukan pada Satpol PP, “Diklat yang dilakukan dalam rangka peningkatan SDM Personil Satpol PP di lapangan dengan materi Kebijakan Umum Kementrian Dalam Negeri dalam rangka menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman dan perlindungan seluruh masyarakat di daerah dan strategi pembinaan operasional penyelenggaraan ketertiban umum dan keamanan masyarakat juga implementasi dalam melakukan tugas dan fungsi Satpol PP.” Diperlukannya pelatihan kerja ialah agar pegawai mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tidak terjadi penyimpangan ataupun hal-hal yang tidak diharapkan dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang kedua ialah tentang lingkungan kerja, menurunnya kinerja pegawai juga dikarenakan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti hasil survey pada Satpol PP Kota Bekasi tentang masalah lingkungan kerja diantaranya kurangnya fasilitas drone sebagai alat dokumentasi, tidak terdapat tanaman disekitar tempat kerja yang akan memberikan dampak kurangnya udara segar pada tempat kerja, tata meja yang padat pada ruangan membuat sempit menyebabkan sulitnya ruang gerak pegawai serta cahaya penerangan yang redup pada lorong untuk menuju tiap-tiap ruangan. Kurangnya fasilitas untuk melaksanakan kegiatan hal ini bisa menjadi pengahambat dalam mencapai tujuan organisasi. Kurangnya perhatian pimpinan kepada bawahan mengakibatkan menurunnya semangat kerja

pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi, sebab pimpinan kurang kuat dalam memberikan lingkungan kerja yang kondusif dalam lingkungan kantor kepada pegawainya akan berdampak kepada menurunnya semangat kerja pegawai disebabkan kurang diperhatikan yang akan membuat kinerja pegawai menjadi kurang kurang optimal.

Fenomena ketiga yakni disiplin kerja, disiplin kerja ialah fenomena yang tidak kalah penting untuk diperhatikan dikarenakan disiplin kerja amat memengaruhi kinerja para tenaga kerja. Disiplin kerja yang rendah di sebuah organisasi membuat dampak yang serius dalam mencapai tujuan yang diharapkan, seperti survey yang dilakukan, masih banyak personil Satpol PP yang berkumpul pada jam dinas meluangkan waktunya di kedai kopi, hal ini dapat merugikan bagi instansi apabila hal ini terjadi terus-menerus.

Rendahnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi terdapat hubungannya dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja kerja, hal ini terjadi lantaran faktor tersebut mampu memengaruhi peningkatan terhadap kinerja pegawai yang mengakibatkan penyimpangan dalam melaksanakan tugas maupun semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, Mako Satpol PP Kota Bekasi harus selalu memperhatikan faktor-faktor diatas kepada para pegawainya. Pelatihan kerja yang kurang dan disiplin kerja yang rendah akan membuat organisasi tidak bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, lingkungan yang tidak kondusif juga membuat rasa tidak semangat pada bekerja. Organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang terus meningkat, dikarenakan dengan adanya kinerja pegawai yang baik dapat membuat organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun bisa berdampak hal yang merugikan organisasi. Untuk itu, organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai agar terus mempertahankan tujuan organisasi tersebut.

Berlandaskan pada hal diatas peneliti tertarik dalam meneliti tentang **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MAKO SATPOL PP KOTA BEKASI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang penelitian di atas, Adapun permasalahan yang akan di kaji pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan uraian di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yakni guna:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini dimaksud mampu memberi manfaat kepada berbagai pihak ialah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Satpol PP

Upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat memperoleh manfaat besar dari temuan penelitian ini, yang harus dipakai

sebagai masukan bagi organisasi untuk semua informasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

2. Bagi Universitas

Manfaat dan referensi pengetahuan dan wawasan diantisipasi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia; ini akan mendorong penyelidikan lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kajian ini dimaksudkan untuk dimanfaatkan sebagai teks pelengkap dalam kurikulum ekonomi manajemen SDM di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Peneliti

Kajian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman teoritis dan pengalaman praktis, khususnya mengenai dampak pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja.

Diyakini dengan melakukan penelitian ini, peneliti akan memperoleh keahlian dalam melakukan pengembangan keilmuan SDM dan mampu memakai informasi SDM seperti pemahaman tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, serta kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Banyak permasalahan yang bisa diangkat pada penelitian ini, tetapi peneliti perlu membatasi masalah dengan tujuan lebih fokus dalam memperoleh hasil yang diharapkan, dan mencegah terjadinya pembahasan tidak berhubungan dengan inti dari permasalahan. Dimana penulis hanya berfokus pada “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi”.

1.6 Sistematika Penulisan

Proposal tesis ini ditulis dengan cara yang lugas agar mudah diikuti dan mudah disusun. Penulisan tesis dalam format berikut adalah contoh pendekatan sistematis:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I isi mencakup mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II isi membahas mengenai landasan teori yang berkaitan pada variabel pada penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III terdiri dari penjelasan mengenai desain penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian, penentuan populasi juga sampel penelitian, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data juga analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab IV peneliti menganalisa hasil perhitungan olah data yang diperoleh, pengumpulan data serta pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab V akan berisikan mengenai kesimpulan dari hasil perhitungan data yang telah dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian berikutnya yang dianggap sama.