

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan landasan dari suatu keberhasilan organisasi dimana hal itu membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang berpengaruh bagi kinerja didalam suatu pekerjaan (Dewi Puspita et al, 2022). Dan tak kalah penting sumber daya manusia setiap organisasi tentunya memiliki peran penting dan bisa dikatakan sangat berpengaruh signifikan untuk dapat memberikan manfaat yang baik bagi suatu organisasi karna adanya suatu kinerja yang baik dari para pegawainya. Kinerja pegawai adalah bentuk atau hasil kerja yang telah dicapai dengan baik dari individu ataupun sekelompok yang menyatu menjadi organisasi dalam menggapai tujuan yang lebih efektif dan efisien dalam lingkup pekerjaan.

Polres Metro Bekasi Kota merupakan salah satu institusi penerak dan penegak hukum di Indonesia hal ini yang membuat institusi ini berperan sangatlah penting dalam lingkup menjaga keamanan, ketertiban dan aturan bagi seluruh masyarakat. Dengan itu diharapkan Polres Metro Bekasi Kota memerlukan serta membutuhkan kinerja pegawainya dengan baik sehingga dapat mengoptimalkan kerjaan masing-masing para pegawai berjalan dengan semestinya (Ane Solihati, 2023).

Dalam gambaran praktiknya, seringkali banyak ditemukan berbagai hal kendala maupun permasalahan yang berkaitan langsung dalam kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang berpengaruh bagi kinerja pegawai berasal dari berbagai faktor, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang maksimal,

oleh karna itu diperlukan disiplin baik secara individu yang terikat maupun oleh instansi. Disiplin setiap pegawai juga tidak hanya dilihat dari absensinya saja namun dari berbagai hal juga. dengan demikian disiplin dapat menunjukkan *value*, sikap hormat dan tanggung jawab yang ada di dalam diri masing- masing pegawai dalam satu organisasi ataupun institusi (Novy Yani Cahya Wulandari et al, 2023). Dari penjelasan mengenai disiplin kerja yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk suatu kesadaran, kepekaan, kerelaan seseorang didalam hal mematuhi. Adapun data yang telah diperoleh dari penelitian terdahulu mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota sesuai PERKAP RI No. 2 Tahun 2021 Pasal 28, yaitu (Xiane Brianventi et al, 2023) :

Tabel 1. Standar Penilaian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Metro Bekasi Kota 2024.

Kriteria	Kategori	Penilaian
Disiplin Waktu	Baik sekali	81-100
	Baik	71-80
Disiplin Peraturan	Cukup	61-70
	Kurang	60- kebawah

Motivasi menurut (G. R Terry 2021), dikatakan suatu bentuk keinginan yang ada dalam diri seorang individu yang berkaitan langsung pada perilaku maupun tindakan – tindakannya. Tak hanya itu motivasi kerja juga suatu dorongan internal maupun eksternal untuk mendorong para pegawai dalam bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai hasil yang optimal dan pastinya maksimal. Tetapi tidak dipungkiri dalam pekerjaan memotivasi seluruh pegawai juga bukanlah hal yang mudah. Polres Metro Bekasi Kota masih ditemukan ketidakefektifan dalam hal komunikasi karena tidak adanya koordinasi antar bagian dalam hal pelayanan

masyarakat berupa laporan yang tidak dikerjakan oleh bagian lain sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Hal ini menimbulkan pertanyaan antar bagian yang dapat mengakibatkan komunikasi menjadi salah persepsi dan terhambat.

Lingkungan kerja adalah kondisi yang terkait atau berkaitan langsung dari segi tempat kerja, perilaku maupun sikap pegawai karna hal tersebut berhubungan pada perubahan- perubahan yang dialami saat melakukan pekerjaan dalam kondisi tertentu yang sekiranya mampu diperhatikan oleh organisasi yang menyangkut kebosanan kerja ataupun pekerjaan yang monoton sehingga timbul kelelahan saat bekerja, serta pada akhirnya membuat kinerja pegawai dapat menurun (Ane Solihati, 2023). Polres Metro Bekasi Kota dapat dikatakan fasilitasnya tersedia namun disamping itu untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan ketersediaan fasilitas yang maksimal khusus lingkungan kerja. Kegiatan apel ini sudah terdapat layar komputer besar serta fasilitas laptop atau komputer yang seharusnya tersedia disetiap meja kerja pegawai, dengan begitu dapat memudahkan pekerjaan agar lebih cepat.

Jadi masalah disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota ini dapat dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dinamakan Apel. Apel yang dimaksud disini merupakan suatu kegiatan rutin setiap harinya yang penting dalam organisasi, khususnya dilingkungan kepolisian. Contohnya yaitu Apel Pagi, hal ini ditetapkan oleh instansi agar berfungsi sebagai bentuk peningkatan disiplin, membangun motivasi dan memperkuat rasa kebersamaan dalam lingkup lingkungan kepolisian. Namun dilihat dari konteks kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota terkait penyelenggaraan Apel ini

terdapat beberapa masalah yang muncul baik dari segi ketepatan waktu, adanya anggota yang tidak ikut dalam kegiatan dengan alasan tidak jelas, serta adanya anggota yang bersikap dan berperilaku tidak profesional selama apel dan banyak hal lainnya. Walau demikian masalah yang ada dapat ditanggulangi dengan diadakannya bentuk laporan kehadiran dan sanksi yang ditetapkan oleh peraturan yang telah dibuat oleh instansi. Disamping itu di instansi kepolisian juga menyediakan bagian yang menjadi pengawas kinerja pegawai yang dinamakan (waskat) Pengawas melekat. Istilah pengawasan melekat (waskat) pertama kali muncul dalam Inpres No. 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Inpres No. 1 Tahun 1983 diatur sebagai Pedoman Pengawasan Melekat yang merupakan bentuk kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus-menerus dilakukan langsung atau tidak langsung terhadap bawahannya, hal ini membantu untuk melihat pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga maksud dan tujuan pengawasan melekat ini sudah jelas diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat Dalam Penyelenggaraan Pemerintah. Dengan adanya waskat ini masalah kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja pegawai dapat sedikit berkurang walaupun masih banyak pegawai yang melanggar atau kurang kesadaran dalam mencapai kinerja baik bahkan maksimal bagi instansi (Pakaranganyar, 2024).

Demikian penulis menarik kesimpulan bahwa pentingnya ketiga faktor yang sudah diuraikan diatas dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah menjadi perhatian dan menarik banyak peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian- Penelitian terdahulu atau sebelumnya telah menunjukkan bahwasalnya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Akhmad Imron Rosyadi et al, 2023). Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk dapat memahami secara signifikan dan mendalam bagaimana ketiga faktor diatas saling berkontribusi langsung terkait kinerja pegawai khususnya yang ada di Polres Metro Bekasi Kota.

Oleh karna itu, penelitian ini dilakukan bertujuan agar dapat menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota dengan ketetapan yang baru disetiap priode ataupun tahun terbaru. Dan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu bentuk informasi yang penting dan bermanfaat bagi Polres Metro Bekasi Kota dalam upaya maupun strategi dalam meningkatkan kinerja seluruh pegawainya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang dibahas diatas, maka dapat di indentifikasikan masalah dalam penelitian Di Polres Metro Bekasi Kota ini merupakan realisasi pencapaian kinerja yang belum tercapai dan optimal. Oleh karna itu perumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota. Sebagai berikut.

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro

Bekasi Kota ?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?
4. Apakah Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk memperoleh suatu gambaran untuk dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan bertujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Polres Metro Bekasi Kota ?

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini agar bisa memberikan manfaat bagi seluruh pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan informasi berkaitan pada penelitian diatas. Maka berikut manfaat yang akan diberikan, sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis : Memberikan kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diintansi kepolisian.
2. Manfaat Praktis : Memberikan informasi dan rekomendasi bagi Polres Metro Bekasi Kota dalam upaya meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian diatas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada subjek penelitian merupakan pegawai yang berkerja di Polres Metro Bekasi Kota dan masalah dalam penelitian ini berfokus mengenai “Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Metro Bekasi Kota”.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika Penulisan merupakan suatu hal yang dapat mempermudah pembahasan dalam penulisan penelitian ini. Sistematika penulis penelitian ini adalah sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang literatur yang terkait dan berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai selain itu juga terdapat adanya penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang desain penelitian, model konseptual penelitian, tahapan penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode yang diambil dari analisis data.

BAB 1V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menganalisa mengenai profil instansi/perusahaan, hasil analisis data, dan hasil penelitian..

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.