

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai memiliki signifikansi yang besar bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga organisasi perlu memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif. Kinerja yang baik dari seorang individu pegawai akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, (Suparman dkk, 2023). Pegawai yang berkinerja baik tidak hanya berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan dinamis. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, mulai dari motivasi kerja, lingkungan kerja, keterampilan, hingga kepemimpinan.

Lingkungan kerja adalah komponen yang tidak terkait dengan pekerja, baik fisik maupun non-fisik, di suatu Perusahaan. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja dan lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Lingkungan kerja yang menyenangkan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai bekerja di lingkungan yang mendukung dan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung mencapai kinerja yang

optimal. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Maridjo, 2023).

Motivasi sangat penting untuk mendorong pegawai dalam menguasai kemampuan yang diperlukan untuk posisi yang diberikan kepada mereka (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada output individual tetapi juga berpengaruh pada suasana kerja secara keseluruhan, tingkat keterlibatan pegawai, dan tingkat retensi tenaga kerja. pegawai yang termotivasi akan cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan di suatu daerah. Satpol PP merupakan bagian dari perangkat daerah di bidang penegakan peraturan daerah, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Satpol PP dipimpin seorang kepala satuan dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kantor Satpol PP Kabupaten Bangkalan berada di Jl. K.H. Moch. Cholil No. 49 yang berfokus pada penegakan peraturan daerah yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan satuan ini, oleh karena itu Satpol PP Kabupaten Bangkalan harus terus berupaya dalam mengembangkan para pegawainya untuk terus aktif dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil survey pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan tentang masalah lingkungan kerja diantaranya kondisi ruang

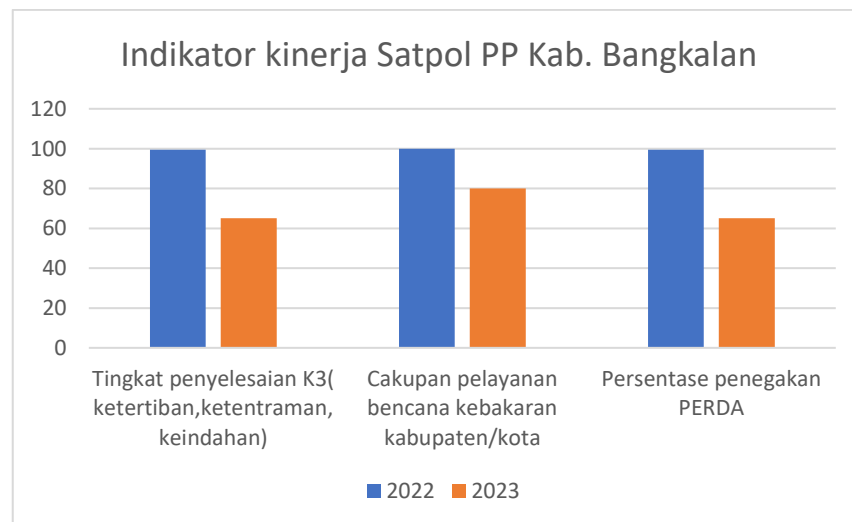
kerja yang terlalu sempit dan tidak tertata rapi, kurangnya fasilitas parkir baik untuk kendaraan roda dua maupun empat, serta kurangnya lahan parkir untuk mobil pemadam kebakaran, kurang tanaman untuk penghijauan disekitar tempat kerja pegawai yang berdampak kurang segar pada kantor serta kantin yang kurang lengkap dan terbatas bagi para pegawai dan juga alat fitnes yang tidak tersedia yang dimana Satpol PP juga membutuhkan fisik dan raga yang sehat. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang kurang tercukupi kualitas kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh,tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efesiensi pelaksanaan tugas. Gardjito, H dkk (2015) mengungkapkan meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Dalam konteks Satpol PP, motivasi kerja menjadi semakin penting mengingat tugas dan tanggung jawab yang berat dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah. Namun pada hasil pra-survei dari kepala sub bagian umum Satpol PP Kabupaten Bangkalan juga menunjukkan kurangnya

motivasi yang menunjang pekerjaan, seperti reward dan punishment yang jarang diterapkan oleh organisasi. Contohnya yaitu tidak adanya sanksi bagi pegawai yang menunda pekerjaan serta jarang sekali ada reward bagi pegawai yang sangat optimal dalam bekerja.

Kurangnya motivasi kerja dalam organisasi Satpol PP Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu masalah yang serius karena motivasi kerja yang baik akan menimbulkan kinerja yang maksimal, begitu juga sebaliknya. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Pegawai yang tidak termotivasi tidak akan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, sehingga kualitas pekerjaan akan menurun sebagaimana dijelaskan pada gambar 1.1 dibawah.



Gambar 1. 1 persentase kinerja Satpol PP Kab. Bangkalan

Penurunan kualitas kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten bangkalan tidak hanya ditemukan berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis,

namun menurut akun [wecarebangkalanmadura](#) pada postingan tanggal 30 Mei 2024 di media instagram terdapat keluhan warga dengan banyaknya pengemis di Makam Air Mata Ibu Arosbaya. Dengan banyaknya pengemis ini peziarah tidak nyaman karena pengemis ini meminta dengan tidak wajar yang sampai merogoh tas peziarah hingga mengejar para peziarah karena mereka memaksa meminta. Pengemis ini tidak hanya kalangan orang dewasa tetapi juga anak-anak. Bahkan berita tersebut juga ada di website [matamaduranews.com](#) pada 23 November 2017 silam.

Demi kelancaran tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan, maka perlu didukung oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik serta kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut (Mardiana, 2011) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, penulis akan menganalisa masalah tersebut menjadi sebuah penelitian yang judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai SATPOL PP Kabupaten Bangkalan”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Pegawai Satpol PP kabupaten Bangkalan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif untuk pegawai Satpol PP Kabupaten Bangkalan, sehingga dapat menciptakan kualitas pekerja yang lebih baik kedepannya.

- b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta sumber untuk ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan peneliti dapat senantiasa menambah ilmu dalam bidang ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan lingkungan kerja serta motivasi kerja, dan menambah kemampuan dalam berpikir lebih kritis, serta dapat menerapkan ilmu yang telah peneliti dapatkan ketika berkuliah di Universitas Trunojoyo Madura khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, prodi S1 Manajemen.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dan memperluas referensi – referensi yang telah ada, sehingga membuat penelitian ini lebih mempunyai perbedaan serta juga melengkapi ragam penelitian yang telah ada