

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Kinerja pegawai di Satpol PP Kota Bogor sangat bergantung pada berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu berupa pencapaian pribadi maupun tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan pegawai kurang berperan aktif dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi berperan penting dalam menentukan seberapa giat seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas, mengatasi tantangan, serta berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki semangat yang tinggi, bekerja dengan tekun, dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi dapat menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, tidak antusias dalam menjalankan tugas, dan lebih rentan terhadap tingkat ketidakhadiran atau penurunan produktivitas. Di Satpol PP Kota Bogor, motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tunjangan atau fasilitas, tetapi juga oleh faktor internal, seperti kepuasan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan perasaan dihargai dalam organisasi. Dengan demikian,

pemahaman yang mendalam tentang motivasi pegawai di Satpol PP Kota Bogor sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selain motivasi, Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dalam mematuhi aturan, prosedur, serta sesuai standar organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan kesadaran pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi, tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Di sisi lain, kurangnya disiplin dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pekerjaan, menurunnya kualitas kerja, serta mengganggu jalannya operasional organisasi. Satpol PP Kota Bogor, kedisiplinan pegawai sangat penting mengingat tugas mereka yang sering kali melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat dan situasi yang membutuhkan ketepatan serta kecepatan dalam bertindak. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung akan menjalankan tugasnya dengan baik, tepat waktu, serta mematuhi prosedur yang berlaku, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, serta mendukung produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas yang kurang memadai, kondisi kerja yang tidak nyaman, atau hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, dapat menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kantor, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, serta alat kerja yang digunakan pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan kerja antarpegawai, komunikasi dalam organisasi, serta dukungan dari pimpinan.

Keseimbangan antara kedua aspek ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Tabel 1.1. Data kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bogor

| NO | INDIKATOR | TARGET | PENCAPAIAN |
|----|---|--------|------------|
| A | Sasaran Kinerja/SKP | | |
| 1 | Kuantitas | | |
| | Jumlah laporan kegiatan membuat base aplikasi/program | 100% | 60% |
| | Jumlah laporan kegiatan termasuk catatan pribadi | | |
| 2 | Kualitas | | |
| | Penerapan SOP Terkait data | 100% | 78% |
| | Kepuasan Pelanggan | | |
| B | Perilaku | | |
| | Integritas | 100% | 75% |
| | Profesional | | |
| | Disiplin | | |
| | Jumlah | 100% | 71% |

Sumber: Kantor Satpol PP Kota Bogor (2025)

Dalam konteks Satpol PP Kota Bogor, yang menghadapi tantangan besar dalam menjalankan tugas penegakan peraturan dan ketertiban, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja menjadi aspek yang sangat penting untuk dikaji lebih dalam. Maka penulis mengambil judul tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kota Bogor.

I.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya insentif dan penghargaan: Pegawai mungkin merasa kurang termotivasi jika tidak ada insentif yang cukup, baik dalam bentuk finansial (bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, promosi jabatan).

2. Ketidaktepatan waktu dalam bekerja: Beberapa pegawai mungkin sering datang terlambat atau kurang disiplin dalam menjalankan tugas sesuai jadwal yang ditentukan.
3. Kurangnya kepatuhan terhadap aturan: Masih ada pegawai yang tidak sepenuhnya mematuhi peraturan.
4. Kurangnya fasilitas kerja yang memadai: Fasilitas kantor yang kurang lengkap, seperti ruang kerja yang sempit, alat kerja yang terbatas, atau kurangnya sarana pendukung dapat menghambat produktivitas pegawai.
5. Hubungan kerja yang kurang harmonis: Ketidakharmonisan antarpegawai atau antara pegawai dan atasan dapat menghambat komunikasi dan kerja sama dalam tim.
Hubungan yang buruk antara rekan kerja dan atasan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat
6. Rendahnya produktivitas kerja: Pegawai mungkin tidak mencapai target kerja yang ditetapkan akibat kurangnya motivasi, disiplin, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung.
7. Kurangnya inisiatif dan kreativitas dalam bekerja: Pegawai yang tidak termotivasi atau kurang disiplin cenderung bekerja hanya berdasarkan perintah, tanpa adanya inovasi atau inisiatif untuk meningkatkan efisiensi kerja

I.3. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang sudah dijabarkan diatas, terlihat bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi penelitian pada pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

I.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?
2. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor ?
4. Apakah secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara parsial apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
2. Untuk menganalisis parsial apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
3. Untuk menganalisis parsial apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.
4. Untuk menganalisis secara simultan apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor.

I.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kota Bogor, sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Satpol PP.
2. Bagi Satpol PP Kota Bogor, sebagai masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi akademisi dan peneliti, sebagai referensi dalam penelitian sejenis di masa depan.

1.7. Signifikasi dan *Novelty* Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bogor.

1.7.1. Signifikasi

- a. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bagaimana motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan.
- b. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bogor: Menjadi referensi dalam meningkatkan kualitas manajemen pegawai, baik melalui peningkatan insentif, penguatan kedisiplinan, maupun perbaikan lingkungan kerja.

2. Konteks yang Spesifik

- a. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan di sektor swasta atau instansi pemerintahan umum, penelitian ini fokus pada Satpol PP Kota Bogor, yang memiliki tugas spesifik dalam penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.
- b. Konteks kerja Satpol PP yang dinamis, baik di lapangan maupun di kantor, memberikan tantangan tersendiri yang belum banyak diteliti sebelumnya.

3. Penggabungan Tiga Variabel Utama

- a. Penelitian ini menggabungkan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai Satpol PP.
- b. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung hanya meneliti satu atau dua faktor terhadap kinerja, sehingga penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif.

4. Pendekatan Empiris di Lingkungan Satpol PP

Penelitian ini menggunakan pendekatan empiris dengan data langsung dari pegawai Satpol PP Kota Bogor, yang selama ini masih minim dijadikan objek penelitian dalam aspek manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki kontribusi akademik dan praktis yang signifikan, serta menawarkan kebaruan dalam konteks organisasi Satpol PP Kota Bogor. Dengan mengkaji motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersamaan, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.