

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan SDM kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu Manajemen, Sumber, Daya dan Manusia. Sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan mengelola SDM adalah untuk mengelola MSDM adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial para manager dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

ketertiban dan ketentraman merupakan salah satu penangkal, pencegah dan penanggulangan segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat, hal ini sesuai tujuan ketertiban dan ketentraman dalam mencapai ketentraman serta membina kekuatan masyarakat. Ketertiban adalah suasana yang mengarah kepada peraturan dalam masyarakat menurut norma yang berlaku sehingga menimbulkan motivasi bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah, termasuk di dalamnya pembentukan aparat pemerintah baik sebagai abdi Negara maupun abdi masyarakat demi menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, peran aparatur pemerintah haruslah berfokus kepada pelayanan publik. Hal ini ditunjukkan masih terbatasnya ketersediaan aparatur pemerintah daerah, baik dari segi jumlah, maupun segi profesionalisme, dan terbatasnya kesejahteraan aparat pemerintah daerah, serta tidak proporsionalnya distribusi, menyebabkan tingkat pelayanan publik tidak optimal yang ditandaidengan lambatnya kinerja pelayanan, tidak adanya kepastian waktu, tidak transparan, dan kurang responsif terhadap permasalahan yang berkembang di daerahnya.

Seperti halnya dalam upaya mewujudkan lingkungan yang tertib dan nyaman, sehubungan dengan kinerja aparatur Satuan Polisi Pamong Praja yang bertanggung jawab mewujudkan kondisi tersebut. Satuan Polisi Pamong Praja atau yang sering disebut dengan singkatan Satpol-PP. Menurut Pasal 148 ayat (1) Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah: Kondisi ketentraman dan ketertiban yang mantap dalam masyarakat akan mendorong terciptanya stabilitas nasional dan akan menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di daerah maupun pelaksanaan pembangunan daerah maka tugas Kepala Daerah akan bertambah terutama dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan ketentraman masyarakat dibentuk Satuan Polisi Pamong Praja.

Satuan Polisi Pamong Praja, mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan amanah.

Menurut Mangkunegara (2013) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu prestasi kerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerja tertentu agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Dengan prestasi yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Satpol-PP Kota Sungai Penuh masih rendahnya kuantitas kerja di Satpol-PP Kota Sungai Penuh seperti masih rendahnya rasa tanggung jawab pegawai Satpol-PP karena masih banyak pegawai yang hanya menuntut gaji yang besar, tetapi tidak biasa menyelesaikan tanggung jawab seperti lalai dalam melakukan pekerjaan dikantor, sering telat dan pulang sebelum jadwal pulang. Hal tersebut tentu harus segera dibenahi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu berberdaya gunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Handoko (2011) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Suwatno (2011), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh terdapat masih kurangnya rasa aman, seperti yang kita ketahui tugas Satpol-PP ketika turun lapangan memiliki tugas dan resiko yang cukup berat dan penting terutama dalam pengamanan pejabat-pejabat daerah. Dengan hal itu resiko keamanan dan kesehatan Satpol-PP sangat tinggi. Tetapi kenyataannya Satpol-PP diberikan tunjangan kesehatan dan keamanan tidak sesuai atau tidak sebanding dengan resiko pekerjaannya. Hal tersebut tentunya harus dibenahi agar Satpol-PP merasa lebih aman ketika bertugas turun lapangan.

Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Dari definisi ahli di atas dapat di jelaskan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun fenomena yang terdapat di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh yakni masih kurangnya semangat untuk melaksanakan dan mengerjakan tugas dikarenakan merasa bekerja sendiri dimana rekan sekerja yang lain banyak tidak menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi masing masing dan juga tekanan dari atasan yang mengharuskan pekerjaan diselesaikan tanpa memantau langsung siapa saja bawahan yang bekerja. Bisa dikatakan yang bekerja hanya itu itu saja orangnya sedangkan banyak yang hanya terima siapnya saja. Hal tersebut tentu tidak baik dalam organisasi, sedangkan Satpol-PP dituntut untuk memiliki tanggung jawab dan kerja sama yang tinggi.

Pandi Afandi (2018), stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Dilihat dari penjelasan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang memicu timbulnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan. Stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh karyawan atau pegawai dalam lingkungan kerja yang memerlukan proses penyesuaian diri.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh terdapat fenomena stres kerja, yakni masih banyaknya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan tugas yang telah disepakati seperti disaat tugas turun lapangan masih ada yang lalai dan menganggap sepele tugas yang diberikan dengan tidak terlalu memperhatikan apa yang diperintahkan dan ditugaskan. Bukan hanya itu saja, terdapat beberapa pegawai yang mendapat tekanan dari rekan sesama PNS, seperti senior sudah terlalu berlebihan terhadap junior dimana junior harus menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan bersama. Hal tersebut tentunya harus dibenahi agar terciptanya rasa aman dan tenang dalam bekerja.

Penelitian empiris yang berhubungan dengan penelitian ini telah dilakukan oleh Hendry (2022) telah meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin, Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakuri Aek Kanopan. secara Simultan Variabel Independent berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Variabel Dependent.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, fenomena dan juga penelitian keaslian yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh Tingkat Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara simultan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Tingkat Stres terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

1. Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan referensi akademik, terutama mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Sungai Penuh.
2. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan datang dalam melakukan penelitian

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dasar pemikiran dalam pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan pembelajaran menanggapi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan tingkat stres terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh.
2. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.

