

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Setiap usaha dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia, sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020:67). Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset perusahaan yang harus dijaga, ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020:67). Apabila individu dalam perusahaan berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020:67).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi maupun Lembaga karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan

baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi ataupun Lembaga satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis sampai sekarang belum pernah terdapat suatu organisasi atau Lembaga yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia.

Kemajuan suatu organisasi tentu dilihat dari seberapa cakap organisasi tersebut dapat menghadapi perubahan. Dewasa ini, perubahan dan perkembangan global menuntut semua organisasi dan perusahaan untuk terbuka dalam kesiapan dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing perusahaan. hal ini juga mendorong setiap pegawainnya untuk sadar akan kewajibannya sebagai manusia yang taat budaya. Adanya perubahan tersebut secara terang-terangan membuat seluruh perusahaan maupun organisasi harus bisa menghadapi perubahan tersebut. Perusahaan maupun organisasi yang dapat menghadapi perubahan tersebut ialah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan membantu perusahaan maupun organisasi dalam bersaing dan menghadapi perubahan-perubahan tersebut (Yuwono et.al, 2023:23).

Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu tidak secara instan dihasilkan. Maka, penting bagi organisasi untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Usaha yang dapat dilakukan organisasi ini ialah pengelolaan sumber daya

manusia dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia, pegawai yang organisasi miliki dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat dalam beradaptasi akan perubahan baik internal maupun eksternal. Selain itu, tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia tentu akan membuat pegawai sulit untuk mengembangkan kemampuan serta prestas-prestasi kerja yang dimilikinya (Yuwono et.al, 2023:23). Selain itu, agar organisasi bisa terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dia lakukan pada pegawainnya, organisasi perlu melakukan yang namanya perencanaan sumber daya manusia. Jika tidak ada kejelasan dalam perencanaan sumber daya manusia, organisasi tentu akan menghadapi krisis kebutuhan pegawai yang berkualitas yang sesuai dengan posisi inti. Perencanaan sumber daya manusia juga di rancang secara signifikan agar organisasi dapat jaminan akan ketersediaan pegawai yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Oleh karena itu, agar kemajuan organisasi dapat tercapai, perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal (Yuwono et.al, 2023:23).

Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional, handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka suatu perusahaan akan berjalan dengan

baik namun ini semua memerlukan proses yang Panjang. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang melimpah tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi atau Lembaga tidak akan terselesaikan dengan baik. Kondisi manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi oleh budaya organisasi tersebut. Budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan di amati seseorang. Menurut Rini, Ndoen and Andriyani (2019: 366) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga pegawai/karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai mempunyai kinerja yang baik, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Dalam suatu organisasi, pegawai adalah pemeran dalam melaksanakan tugas organisasi. Pegawai menunjang sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berdaya saing, pastinya mengutamakan penggunaan sumber daya manusia yang memiliki

kompetensi yang tinggi. Apabila suatu organisasi memiliki pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi maka kegiatan organisasi dalam pencapaian akan efektif dan efisien akan berpengaruh pada hasil yang di capai.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi dan di terima oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi atau perusahaan, nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena Budaya adalah kebiasaan yang terbentuk dalam berperilaku sehari-hari. Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Jika organisasi memiliki budaya yang longgar terhadap pelaksanaan pekerjaan hasil kerja pegawai pada organisasi tersebut menjadi kurang maksimal, yang berarti kinerja pegawai menjadi tergolong rendah. Jika pegawai memiliki budaya atau kebiasaan melaksanakan pekerjaan hanya jika terpaksa maka waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih lama, yang berarti kinerja pegawai juga menjadi rendah, yang menjadi Budaya Organisasi di Kantor Satuan

Polisi Pamong Praja Lamongan Yaitu ada pada Kedisiplinan Pegawai yang baik contohnya dengan mematuhi dan menaati aturan hukum yang berlaku agar sebelum terjun kemasyarakat anggota Satpol PP dapat menjadi contoh dan teladan yang baik bagi masyarakat.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini. kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, dalam mengerjakan tugasnya setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda- beda setiap orangnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Secara umum kinerja pegawai adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap Pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Menurut Nuraidah (2021:7), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk

menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya

Pengelolaan sumber daya manusia atau dikenal dengan pegawai dalam suatu organisasi bisnis atau aparatur pada organisasi pemerintahan memiliki tingkat keunikan dan kompleksitas tertentu, karena pegawai dalam keputusan untuk melaksanakan dinamika kerjasamanya, mempunyai fisik, status sosial dan aspek psikologis seperti motivasi, bakat, minat, pikiran, perasaan, dan latar belakang sosial budaya yang heterogen baik vertikal maupun horizontal yang membedakan satu dengan yang lain dalam membangun kerja sama yang harmonis dan sinergi maka manusia membutuhkan proses komunikasi agar tercipta suatu pemahaman, kesatuan pengalaman, dan suatu pengertian persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Perusahaan atau organisasi di dirikan untuk mencapai suatu tujuan yang di harapkannya. Perusahaan lebih mudah mencapai tujuannya, di perlukan pengolah suatu pengolahan manajemen yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia yang di miliki suatu perusahaan yang di dalamnya memiliki suatu budaya organisasi tersebut. Pada perkembangan suatu zaman saat ini sumber daya manusia sangat di perhatikan di dalam suatu perusahaan demi tercapai suatu tujuan organisasi. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki suatu kualitas yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin. Sumber

daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya, sehingga perlu diarahkan melalui sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan tersebut di perlukan tenaga kepemimpinan yang terampil dan bertanggung jawab serta memiliki suatu manajemen yang baik. Pola hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan anggotanya dapat menyebabkan karyawan sangat senang atau tidak senang dalam pekerjaan di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam budaya organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah tak jauh dari menyangkut kepemimpinan untuk mengatur pengolahan manajemen sumber daya manusia.

Tiap-tiap organisasi memiliki budaya dan nilai yang dianut pada lingkungan organisasi tersebut. Termasuk Satuan Polisi Pamong Praja atau yang lebih dikenal dengan singkatan Satpol PP. Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Satpol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman. Keberadaan SATPOL PP dalam posisinya sebagai perangkat pemerintahan daerah mempunyai peran yang strategis dalam membantu kepala daerah dibidang penyelenggaraan pemerintahan umum. Namun dalam menjalankan peran tersebut akan banyak ditopang oleh

kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan besar yang dihadapi pemerintah saat ini adalah kemampuan melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, selanjutnya aparat pemerintah identik dengan kinerjanya yang kurang optimal.

Keberadaan SATPOL PP sering kali dibenci namun disisi lain juga dibutuhkan dalam menciptakan ketertiban dan kenyamanan bagi masyarakat. Kelembagaan SATPOL PP sudah menjadi bagian dari apratur pemerintahan dan kehadirannya yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PERDA bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. SATPOL PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi sehingga dalam penegakannya sering terjadi keributan antara aparat dengan pihak yang melakukan pelanggaran . Dalam penelitian ini, objek penelitiannya adalah para Pegawai di Lingkungan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lamongan Provinsi Jawa Timur. Pegawai Kantor Satpol pp sebagai salah satu unsur utama Sumber Daya Manusia aparatur Daerah dan peraturan Walikota, Meyelenggarakan ketertiban umum dan Ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

SATPOL PP Kabupaten Lamongan, masih banyak yang terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran tersebut dapat terjadi kapan saja, maka pegawai SATPOL PP bertanggung jawab dan dituntut untuk

siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Sehingga dalam hal ini tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia SATPOL PP sangat penting. Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di SATPOL PP harus mempunyai tingkat kemampuan untuk membimbing yang efektif dan efisien. Maka dapat ditangani secara cepat dan cekatan. Sebagai aparat penegak hukum dan menjaga ketertiban, setiap pegawai SATPOL PP diharapkan melaksanakan nilai-nilai yang ada di dalam kantor. Namun kenyataannya masih banyak pegawai yang belum menerapkan nilai-nilai seperti yang diterapkan sehingga Faktor Pengelolaan manajemen sangat penting untuk menerapkan nilai-nilai yang ada di dalam SATPOL PP. Banyak yang tidak menerapkan nilai-nilai yang ada. Budaya organisasi yang lemah dan tidak memiliki sanksi yang tegas dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan pegawainya bertindak seenaknya saja. Sehingga perilaku ini menjadi kebiasaan dan menjadi budaya bagi pegawai SATPOL PP, sebaiknya jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik dan memiliki peraturan yang tegas, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para pegawai. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, dan mempengaruhi sikap serta perilakunya untuk menjadikan pegawai tersebut bekerja sesuai aturan dalam organisasi tersebut.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi yang dapat di terima pegawai menjadikan tugas dan tanggung jawab mereka terlaksana dengan baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Pengelolaan manajemen sumberdaya manusia dan budaya organisasi dapat diterapkan di perusahaan oleh seorang pimpinan dan dapat diterima pegawai yang

ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja pegawai tersebut dapat di tingkatkan. Apabila kinerja pegawai dapat di jalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi sangat penting dan perlu di perhatikan oleh seorang pimpinan. Dengan adanya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang sesuai maka seorang pimpinan harus dapat berkomunikasi dengan baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas dan tanggung jawab.

Dari uraian diatas, mengingatkan pentingnya pengaruh pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi dalam proses pekerja perusahaan atau organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : "PENGARUH PENGELOLAHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA LAMONGAN".

1.2. Rumusan Masalah

Bertolak dari batasan masalah di atas, agar permasalahan dalam penelitian lebih operasional, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan ?

2. Bagaimanakah pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan ?
3. Diantara variabel pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi Manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang telah dibahas sebelumnya, maka tujuan penulis melakukan penelitian sebagai berikut ;

1. Untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan
2. Untuk mengetahui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan
3. Untuk mengetahui Variabel diantara pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan budaya organisasi yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengalaman dan wawasan yang dihasilkan dari penelitian yang dilakukan secara langsung serta menerapkan teori- teori dan pengetahuan yang selama ini telah diperoleh ke dalam suatu masalah

yang sebenarnya terjadi pada pengaruh pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

Dengan adanya penulisan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan didalam menetapkan kebijakan dalam megevaluasi para pegawai.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan refrensi dan memberikan informasi untuk menambah pengetahuan.

4. Bagi Peneliti Selanjutya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data atau informasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dalam bidang sejenis di masa yang akan datang.