

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagai aset utama, karyawan harus dikelola dengan baik agar perusahaan dapat memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) dan mencapai tujuannya. selaku perencana, penyusun strategi, dan pengelola operasi organisasi, karyawan memegang peran strategis yang krusial. Organisasi membutuhkan SDM yang mumpuni, baik pimpinan maupun karyawan, dengan pola kerja dan pengawasan yang efisien agar dapat mencapai tujuannya. selaku pegawai negeri, pegawai negeri sipil (PNS) bertanggung jawab untuk melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata sejalan dengan UUD 1945 dan Pancasila. Agar layanan yang diberikan dapat menyelesaikan kebutuhan pengembangan masyarakat, Panjaitan (2019) menegaskan bahwa pengembangan pegawai yang mengembangkan mutu sumber daya manusia harus mengutamakan sikap komitmen, integritas, akuntabilitas, disiplin, dan wibawa.

Sumber daya manusia (SDM) selaku pengelola sistem sangat penting bagi bisnis karena mereka menangani berbagai isu krusial termasuk kompetensi, disiplin, pelatihan, pendidikan, dan kenyamanan dalam bekerja. Elemen-elemen ini mendorong para pekerja untuk menyelesaikan persyaratan organisasi dan memberikan upaya terbaik mereka, dan performa SDM yang tinggi pada akhirnya mengembangkan performa pekerja. Kantor Satpol-PP di Kota Jayapura, di mana performa personel merupakan upaya gabungan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan, akan menjadi subjek penelitian ini. Performa Kantor Satpol-PP secara keseluruhan mencerminkan pencapaian tujuan program. Penelitian ini juga berupaya untuk mengubah opini publik tentang pekerja pemerintah, yang sering diserang karena ketidakefisienan dan pekerjaan mereka yang buruk, dengan menekankan keuntungan yang dapat diukur dalam kemanjuran dan kualitas layanan mereka.

Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2018), kompetensi yakni informasi, keterampilan, dan kemampuan yang tertanam dalam diri seseorang yang

memungkinkan aktivitas kognitif, emosional, dan psikomotorik yang berhasil. Definisi ini berdampak pada performa karyawan. Menurut Setiawan dan Kartika (2014), pekerja yang berperforma tinggi menyelesaikan tenggat waktu, bekerja sama dengan rekan kerja, mengikuti kebijakan organisasi, dan melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan tepat waktu. Meskipun demikian, performa staf Kantor Satpol-PP Kota Jayapura masih di bawah standar.

Performa pegawai Kantor Satpol-PP Kota Jayapura pada tahun 2023 masih di bawah harapan, terbukti dari hasil penilaian pelaksanaan program kerja yang belum maksimal. Tabel di bawah ini memberikan ringkasan variabel utama yang menyebabkan performa kurang baik, berlandaskan hasil studi pendahuluan yang mencakup observasi dan wawancara dengan 15 pegawai.

Tabel 1.1. Pra survey penelitian variabel kompetensi

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa kurang mempunyai pengetahuan yang cukup terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0	8 (53,3%)	3 (20%)	3 (20%)	1 (6,67%)
2.	Saya mempunyai kompetensi yang tidak didukung oleh pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan.	1 (6,67%)	7 (46,67 %)	2 (13,33 %)	4 (26,67 %)	1 (6,67%)
3.	Saya kesulitan dalam menerapkan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari.	2 (13,33 %)	5 (33,3%)	3 (20%)	3 (20%)	2 (13,33 %)
4.	Saya sering mengalami kesulitan dalam melaksanakan analisis dan pemecahan masalah saat menghadapi situasi kerja yang kompleks.	1 (6,67%)	5 (33,3%)	3 (20%)	3 (20%)	3 (20%)
5.	Saya terkadang memperlihatkan sikap dan perilaku kerja yang kurang sejalan dengan nilai-nilai organisasi.	1 (6,67%)	3 (20%)	2 (13,33 %)	8 (53,3 %)	1 (6,67%)

Sumber : Hasil observasi, diolah (2023)

Pegawai yang disurvei di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura menyatakan bahwa performa didampaki oleh kompetensi dan disiplin kerja. Berlandaskan hasil

pra-survei yang dilaksanakan kepada 15 pegawai Kantor Satpol-PP Kota Jayapura terkait variabel kompetensi, didapatkan untuk pertanyaan pengetahuan terkait tugas dan tanggung jawab dengan mayoritas pegawai (53,3%) merasa kurang mempunyai pengetahuan yang cukup terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Sementara 20% pegawai menyatakan tidak setuju dan 6,67% sangat tidak setuju, memperlihatkan masih ada pegawai yang merasa cukup mempunyai pengetahuan. Selanjutnya untuk pertanyaan terkait kompetensi yang tidak didukung pendidikan, pengalaman, dan pelatihan ditemukan sebagian besar pegawai (46,67%) merasa mempunyai kompetensi yang tidak didukung oleh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan. Namun, ada juga pegawai yang merasa kompetensi mereka telah didukung (6,67% sangat setuju, 13,33% tidak setuju). Untuk pertanyaan terkait kesulitan dalam menerapkan keterampilan teknis ditemukan bahwa cukup banyak pegawai (33,3%) yang merasa kesulitan dalam menerapkan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Namun, ada pula pegawai yang tidak mengalami kesulitan dalam hal ini (20% tidak setuju, 13,33% sangat tidak setuju). Untuk pertanyaan terkait kesulitan dalam analisis dan pemecahan masalah ditemukan sepertiga pegawai (33,3%) mengalami kesulitan dalam melaksanakan analisis dan pemecahan masalah saat menghadapi situasi kerja yang kompleks. Namun, ada juga pegawai yang merasa tidak mengalami kesulitan dalam hal ini (20% tidak setuju, 20% sangat tidak setuju). Untuk pertanyaan terkait sikap dan perilaku kerja yang kurang sejalan nilai organisasi ditemukan bahwa mayoritas pegawai (53,3%) merasa tidak memperlihatkan sikap dan perilaku kerja yang kurang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Hanya sebagian kecil pegawai (6,67%) yang merasa terkadang memperlihatkan sikap dan perilaku kerja yang kurang sejalan.

Dengan demikian secara keseluruhan, hasil pra-survei memperlihatkan adanya sejumlah permasalahan terkait kompetensi pegawai, seperti keterbatasan pengetahuan, kompetensi yang tidak didukung, serta kesulitan dalam menerapkan keterampilan teknis dan melaksanakan analisis/pemecahan masalah. Namun, masih ada pegawai yang merasa cukup kompeten dalam melaksanakan tugas. Temuan ini dapat dipakai selaku dasar untuk mengembangkan instrumen penelitian yang lebih

komprehensif dan merumuskan strategi peningkatan kompetensi pegawai yang sejalan.

Organisasi didampaki oleh dampak substansial yang dimiliki disiplin kerja kepada performa dan kehidupan pribadi karyawan. Mengawasi perilaku karyawan sangatlah penting, dan pelanggaran harus ditangani dengan hukuman yang sejalan. Para supervisor juga harus menyadari dan mematuhi standar organisasi, klaim Belizzi dan Hasty (2000). Temuan survei pendahuluan disiplin kerja diperlihatkan di bawah ini.

Ketepatan waktu, perilaku bertanggung jawab, kepatuhan kepada peraturan, dan pemakaian teknologi kantor yang tepat merupakan indikator disiplin kerja yang baik menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011). Di Kantor Satpol-PP Kota Jayapura, hasil pengamatan memperlihatkan disiplin kerja yang kurang baik, terlihat dari sejumlah pegawai yang melanggar peraturan dengan meninggalkan kantor setelah masuk kerja atau menghabiskan waktu di kedai kopi. Jika hal tersebut tidak diperhatikan, dapat merugikan perusahaan. Temuan survei pendahuluan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2. Pra survey penelitian variabel disiplin kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering terlambat datang ke kantor dan tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan.	0	8 (53,3%)	3 (20%)	3 (20%)	1 (6,67%)
2.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan tidak menyelesaikan target waktu yang ditentukan.	1 (6,67 %)	4 (26,67 %)	1 (6,67%)	7 (46,67 %)	2 (13,33 %)
3.	Saya sering istirahat makan siang lebih lama dan tidak mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.	2 (13,33 %)	7 (46,67 %)	1 (6,67%)	3 (20%)	2 (13,33 %)
4.	Saya sering mengambil cuti atau tidak masuk kantor tanpa memberi alasan atau keterangan izin.	1 (6,67 %)	6 (40%)	2 (13,33%)	3 (20%)	3 (20%)

5.	Saya jarang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.	1 (6,67 %)	2 (13,33 %)	2 (13,33%)	8 (53,3 %)	2 (13,33 %)
----	--	------------	-------------	------------	------------	-------------

Sumber : Hasil observasi, diolah (2023)

Hasil pra survei yang dilaksanakan kepada 15 pegawai Kantor Satpol-PP Kota Jayapura, menemukan sejumlah hasil diantaranya terkait ketepatan waktu diperoleh 53,3% pegawai sering terlambat datang ke kantor dan tidak mematuhi jam kerja yang ditetapkan. Selain itu, terdapat 26,67% pegawai sering terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan tidak menyelesaikan target waktu yang ditentukan. Selanjutnya terkait kepatuhan kepada peraturan ditemukan sebanyak 46,67% pegawai sering istirahat makan siang lebih lama dan tidak mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura. Kemudian sebanyak 40% pegawai sering mengambil cuti atau tidak masuk kantor tanpa memberi alasan atau keterangan izin. Terakhir terkait partisipasi dalam Kegiatan Kantor ditemukan sebanyak 53,3% pegawai jarang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

Dengan demikian, secara keseluruhan hasil pra-survei memperlihatkan bahwa disiplin kerja pegawai Kantor Satpol-PP Kota Jayapura masih belum optimal. Terdapat sejumlah aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait ketepatan waktu, kepatuhan kepada peraturan, dan partisipasi dalam kegiatan kantor.

Menurut Kepala Bagian Umum Satpol-PP Kota Jayapura, disiplin pegawai yang masih kurang, seperti terlambat masuk kerja pukul 08.00 WIB, jam istirahat makan siang yang terlalu lama, dan ketidakhadiran tanpa alasan, masih menjadi masalah. Tindakan tersebut mengganggu performa dan pemberian layanan secara keseluruhan, mengganggu proses, dan mempersulit penyelesaian tugas. Perlunya penyelesaian masalah tersebut diperlihatkan oleh pernyataan Hasibuan (2006:193) bahwa performa yang lebih tinggi merupakan hasil langsung dari peningkatan disiplin. Hasil tersebut mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut **“Dampak Kompetensi dan Disiplin Kerja kepada Performa Pegawai Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimanakah dampak kompetensi kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura ?
2. Bagaimanakah dampak disiplin kerja kepada performa pegawai Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura ?
3. Bagaimanakah dampak kompetensi dan disiplin kerja secara simultan kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura ?

1.3. Hipotesis

Berlandaskan rumusan masalah di atas, maka Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni :

Hipotesis 1 : Kompetensi berdampak kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berdampak kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

Hipotesis 3 : Kompetensi dan disiplin kerja berdampak secara bersama-sama (simultan) kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

1.4. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dan berjalan dengan baik, maka dalam penulisan ini terdapat batasan masalah. Oleh karena itu, ruang lingkup masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini hanya difokuskan pada pembahasan kompetensi, disiplin kerja, dan performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yakni untuk menguji dan mengetahui tentang :

1. Dampak Kompetensi kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.
2. Dampak disiplin kerja kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol PP Kota Jayapura.
3. Dampak kompetensi dan disiplin kerja secara simultan kepada performa pegawai pada Kantor/Dinas Satpol-PP Kota Jayapura.

1.5.2. Manfaat Penelitian

1. *Manfaat Akademis:* Penelitian ini memberikan pemahaman dan pengetahuan yang luas, sehingga dapat diterapkan teori dan konsep sumber daya manusia, khususnya performa karyawan, yang telah dipelajari selama penelitian.
2. *Manfaat Institusional:* Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompetensi dan disiplin kerja, serta memberikan informasi yang berguna bagi Kantor Satpol-PP Kota Jayapura untuk mengembangkan performa dan pemberian layanan karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika yakni:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaruan penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori mengenai teori Kompetensi, teori Disiplin Kerja, dan teori Performa Pegawai. Kemudian penelitian terdahulu yang relevan.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang dipakai untuk penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek, penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis.

4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai dampak kompetensi dan disiplin kerja kepada performa pegawai kantor/dinas satpol-pp kota jayapura berlandaskan metode penelitian yang dilaksanakan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan dan saran.

