

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia kerja yang bergerak sangat cepat dan mendorong sebuah organisasi maupun instansi pemerintah berupaya keras dalam melakukan perkembangan sumber daya manusia baik dalam bentuk peningkatan kinerja yang dimiliki instansi maupun organisasi pemerintahan. Untuk itu sebuah organisasi sangat membutuhkan manusia yang mampu berfikir secara kritis, kreatif, maju, inovatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mendorong kinerja pegawai yang baik guna mempertahankan kelangsungan hidup organisasi tersebut dimasa datang.

Kemajuan teknologi saat ini masih belum mampu menggeser posisi manusia sebagai sumber utama dalam segala aktivitas kehidupan, dalam pekerjaan umum dibutuhkan teknologi atau alat yang canggih dan besar dikarenakan pekerjaannya sangat berat dan membutuhkan alat yang besar, akan tetapi dibutuhkan manusia yang berkompeten dan ahli dibidangnya agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik, rapi dan bebas kecelakaan.

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi dalam mewujudkan organisasi kompetitif. Dalam lembaga pemerintah seperti pada Dinas. Sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki diharapkan dapat bekerja secara optimal, hal ini dikarenakan bentuk pekerjaan yang dilakukan adalah pelayanan publik bagi masyarakat.

Peningkatan kinerja merupakan harapan bagi semua organisasi. menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2017). Mohammad Pabundu juga mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Pabundu, 2006).

Pencapaian kinerja yang meningkat juga merupakan tolak ukur bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya atau pegawai dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan hal yang harus diperhitungkan jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuannya, organisasi yang baik tentu akan mempertimbangkan setiap kemampuan pegawainya untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu. Kinerja diukur dengan cara yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, sehingga bisa saja tolak ukur dari kinerja itu berbeda dan memberikan hasil penilaian kinerja yang berbeda pula.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Kurniawan, 2012), seorang karyawan seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini mengindikasikan adanya partisipasi semua karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal.

Secara rasional kinerja menjadi ukuran apakah pimpinan pada satu perusahaan atau instansi masih bersedia meneruskan kepemimpinannya. Sementara itu bagi sebuah organisasi atau perusahaan kinerja menjadi tolak ukur untuk mengetahui capaian-capaian organisasi; sejauh mana capaian tersebut sejalan dengan, terutama, keinginan para pimpinan dan keinginan stakeholder lain. Namun tidak jarang pula karyawan juga merasa takut kalau mendengar kata kinerja. Kinerja bisa berarti berakhirnya status sosial seseorang sebagai seorang karyawan. Oleh karena itu banyak di antara mereka lebih suka tidak dinilai kinerjanya agar tetap aman di perusahaan (Ratna & Miftahuddin, 2016).

Kinerja individual dipengaruhi oleh banyak aspek termasuk di dalamnya aspek motivasional secara personal, aspek lingkungan kerja, kepemimpinan dan etos kerja, hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa dalam organisasi pemerintahan telah muncul beberapa variabel yang dapat meningkatkan kinerja.

Organisasi pemerintah di daerah merupakan lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk daerah tersebut. Untuk membantu melancarkan kegiatan dan mengatur masyarakat, pemerintah daerah mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Satuan Polisi Pamong Praja (Satuan Polisi Pamong Praja) yang merupakan satuan kerja yang dapat membantu pemerintah daerah dalam mengamankan kebijakan syariah di Provinsi Aceh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 255 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa; Untuk membantu Kepala Daerah dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dibentuklah Satuan Polisi Pamong Praja, termasuk Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan Perbup Aceh Tamiang Nomor 54 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang. Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang sebagai salah satu lembaga teknis daerah membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan tugas-tugas lain sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kewenangan tersebut diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas 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 kegiatannya dengan aman. Dengan demikian, disamping menegakkan Peraturan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemerintah Daerah lainnya, yaitu Peraturan Kepala Daerah.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, sebagai pelaksana dalam ketenteraman dan ketertiban dalam Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah tersebut di atas, perlu dibangun kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang masih memiliki kendala, sehingga beberapa temuan lapangan menunjukkan bahwa: (1) Belum optimalnya pelaksanaan tugas Polisi Pamong Praja di lapangan, hal ini disebabkan karena tidak tersedianya operasional kegiatan secara maksimal, seperti kendaraan dan dana operasional yang terbatas. (2). Patroli Rutin yang belum terlaksana secara maksimal, karena kekurangan jumlah personil.

Belum optimalnya pelaksanaan tugas Polisi Pamong Praja di Aceh Tamiang disebabkan karena rentang wilayah kerja Polisi Pamong Praja yang luas. Kabupaten Aceh Tamiang memiliki 12 kecamatan dan 213 gampong, sementara jumlah anggota Polisi Pamong Praja yang ada masih terbatas. Karena keterbatasan jumlah personil, kendaraan dan biaya operasional Polisi Pamong Praja Kabupaten Aceh Tamiang menyebabkan kegiatan patroli rutin belum dapat dilakukan sepenuhnya.

Keterbatasan jumlah kendaraan operasional tersebut, terbukti hanya ada 5 (dua) mobil kendaraan patroli yang dimiliki oleh Kantor Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang berupa truk angkut yang dibeli pada tahun 2016 dan 2017 dan 1 (satu) *Singel Cabin*, selebihnya kendaraan dinas yang berada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Aceh Tamiang tersebut lebih difungsikan kendaraan untuk jabatan. Padahal dalam program kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh Tamiang, untuk meminimalisir gangguan ketenteraman dan ketertiban umum, kegiatan patroli sebaiknya dilakukan

dalam dua kali sehari, yakni siang hari dan sore atau malam hari. Akan tetapi pada ada saat ini, kegiatan patroli hanya dilakukan 3 (tiga) kali seminggu.

Tabel 1. 1
Kendaraan Operasional Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah
Kab. Aceh Tamiang

No	Jenis Kendaraan	Model	Tahun Pembelian	Kegunaan/ Fungsi	Pemakai	Kondisi
1	Roda 4	Toyota Hilux Double Cabin	2015	Kendaraan Dinas Jabatan	Kasat	Baik
2	Roda 4	Mitsubishi Kuda	2006	Kendaraan Dinas Jabatan	Sekretaris	Sangat Kurang
3	Roda 4	Toyota Hilux Singel Cabin	2015	Patroli	Kabid Ops	Baik
4	Roda 4	Toyota Hilux Singel Cabin	2018	Patroli	Kasi Ops	Baik
5	Roda 4	Mitsubishi Truck	2015	Korps Musik	Anggota	Sedang
6	Roda 6	Mitsubishi Truck	2012	Angkut Personil	Anggota	Kurang
7	Roda 6	Toyota Truck Dyna	2015	Angkut Personil	Anggota	Sedang

Sumber: Lap Renja Satuan Polisi Pamong Praja & Wilayahul Hisbah Aceh Tamiang Tahun 2023,

Belum optimalnya kinerja pelayanan kepada masyarakat tidak hanya disebabkan karena faktor sumber daya manusia yang terbatas, namun juga faktor penunjang yang lainnya yang sangat vital keberadaannya. Walaupun telah baiknya dan terpenuhinya sumber daya manusia secara kualitas maupun kuantitas, namun sarana dan prasarana kerja tidak terpenuhi maka sulit untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. Upaya Satuan Polisi Pamong Praja sebagai aparat Pemerintah Daerah dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat tidak semudah yang dibayangkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Satuan Polisi Pamong Praja, baik itu pengaruh internal maupun pengaruh eksternal. Hal ini dapat dilihat pada saat melaksanakan tugasnya baik dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggaraan ketertiban umum, dan ketentraman masyarakat, tidak selalu mendapat sambutan positif dari masyarakat. Ada banyak pihak yang

kurang setuju bahkan melakukan penolakan dengan keras. Selain penolakan karena tidak disukai juga menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan masyarakat tertentu.

Tabel 1. 2
Data PNS Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh Tamiang Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Tahun 2022 – 2023

No	Pendidikan	Jumlah			
		2022	Persentase %	2023	Persentase (%)
1.	S2	2	3,70%	3	4,54 %
2.	S1	21	38,88%	23	34,84 %
3.	D3	1	1,85%	3	4,54 %
4.	SMA	27	50,00%	36	59,09 %
5.	SMP	3	5,55 %	1	1,51 %
Jumlah		54	100 %	65	100%

Sumber: Bagian Umum Satuan Polisi Pamong Praja dan wilayahul Hisbah (2023)

Dari tabel diatas perbandingan latar pendidikan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Aceh Tamiang didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan SMA dengan rincian yaitu tahun 2022 (per 31 Desember 2022) PNS Pendidikan SMA sebanyak 65 orang (59,09%), dan tahun 2021 (per 31 Desember 2023) PNS sebanyak 54 orang, Pendidikan SMA sebanyak 27 orang (50,00%).

Bila dilihat tampak latar belakang pendidikan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Aceh Tamiang masih tergolong rendah, karena sebagian besar pendidikannya masih berlatar belakang SMA sederajat. Padahal bila dilihat dari pekerjaan yang dilaksanakannya, sudah seharusnya pegawai Satuan Polisi Pamong Praja berlatar belakang pendidikan Strata Satu (S1), khususnya untuk ilmu hukum dan sosial. Karena mengingat pekerjaan Satuan Polisi Pamong Praja dalam upaya penegakan peraturan daerah, tentu saja mereka sedikit banyaknya harus memiliki pengetahuan ilmu hukum dan sosial, karena mereka dalam melaksanakan pekerjaannya sering bersentuhan langsung dengan masyarakat, apalagi saat mereka melakukan penertiban dilapangan, tentu saja mereka harus memiliki pengetahuan mengenai norma- norma hukum yang berlaku sampai mengenai norma-norma yang berlaku pada sosial Masyarakat, untuk mendukung kinerja pegawai dibutuhkan lingkungan yang baik pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayahul Hisbah Aceh Tamiang.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan Sunyoto, (2015). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi 2 bagian yaitu waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Dapat dijelaskan lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan atau pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang tercermin dari dimensi: lingkungan kerja temporal, dan lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan kelelahan pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Aceh Tamiang.

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Sering kali dijumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dan memerintahkan bawahan tanpa memperhatikan kepentingan bawahan. Hal ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi (Busro, 2018).

Pemimpin berfungsi sebagai penghubung antar bidang dalam suatu organisasi. Organisasi yang dibuat dengan demokratis memiliki suatu kelebihan, dimana setiap tugas dan wewenang dari pengurus organisasi tersebut diatur sedemikian rupa, sehingga jelas bagian-bagian tugas dari masing-masing pengurus, yang mana nantinya tidak akan terjadi campur tangan antar bagian dalam organisasi tersebut. Pembagian tugas ini juga sangat efisien dan efektif bila diterapkan

dalam suatu organisasi dimana tujuan utama dari organisasi adalah tercapainya tujuan dan kepentingan bersama (Deddy Mulyadi, 2015).

Etos kerja yang nampak pada Dinas Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang sangat baik, hal itu nampak dari kerja sama yang kental sebagai satu tim untuk melayani masyarakat. Selain itu pegawai di Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang ini memegang teguh komitmen dan menghormati nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Merekapun nampak berkarakter dan beretika moral yang merupakan keharusan bagi seorang abdi negara. Dengan etos kerja yang baik dan teratur, tentunya menciptakan budaya organisasi yang baik dimana ada rasa saling menghormati antara satu dengan yang lain tanpa memandang jabatan dalam Raynald dkk Karauwan (2015).

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa kepemimpinan spiritual, lingkungan kerja yang memadai dan etos kerja yang baik, akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat pegawai bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan kerja pegawai yang berdampak langsung pada produktifitas kerja pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dengan pemimpin dan lingkungan kerjanya, maka pegawai akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga pegawai akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila pegawai merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Spiritual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang?

2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Pada Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang?

1.3 Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayatul Hisbah Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti
Manfaat yang diperoleh dari penelitian sebagai penambahan dan pengembangan pengetahuan manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Instansi Perguruan Tinggi
Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang fenomena pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan spritual dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Instansi Terkait
Dapat dijadikan referensi organisasi sebagai pertimbangan atau masukan dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya

mengenai lingkungan kerja, kepemimpinan spritual dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.