

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Surabaya sebagai kota terbesar kedua Indonesia setelah Jakarta. Terletak di provinsi Jawa Timur, kota ini memiliki sejarah panjang sebagai pusat perdagangan dan industry, Surabaya juga dikenal sebagai “Kota Pahlawan” karena peran pentingnya dalam perjuangan kemerdekaan Indonesia. Kota ini memiliki berbagai tempat menarik, seperti Masjid Cheng Hoo, Taman Bungkul, dan Monumen Kapal Selam. Pelabuhan tanjung perang di Surabaya adalah salah satu pelabuhan terbesar di Indonesia, memberikan kontribusi signifikan terhadap ekonominasional.

Dengan populasi yang besar dan beragam, Surabaya menjadi pusat kegiatan ekonomi, social, dan budaya di Jawa Timur. Kota ini juga terkenal dengan kuliner khasnya, seperti rawon, rujak cingur, dan sate kelopo. Dengan hal tersebut juga sangat berpengaruh terhadap Maraknya pedagang kaki lima tanpa izin, hal ini memiliki dampak negatif terhadap lingkungan sekitar. Pedagang tanpa izin bisa mengganggu ketertiban kota dengan mengabaikan aturan lokasi dan tata letak usaha. Hal ini dapat menciptakan kekacauan visual dan lalu lintas. Maraknya pedagang kaki lima ilegal bisa menyebabkan ketidaksetaraan dalam peluang ekonomi, karena mereka mungkin tidak membayar pajak atau kontribusi lainnya yang dapat digunakan untuk pembangunan kota. Pemahaman dan penanganan yang tepat perlu dilakukan oleh pemerintah untuk memastikan bahwa keberadaan pedagang kaki lima berjalan sesuai aturan dan memberikan manfaat bagi masyarakat sehingga perlunya Satuan Polisi Pamong Praja yang

bertujuan untuk menjaga ketertiban dan keamanan di kawasan tersebut, serta memastikan ruang publik dapat digunakan dengan nyaman oleh masyarakat. Langkah-langkah ini biasanya dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan melibatkan dialog serta pengawasan terhadap aktivitas pedagang kaki lima.

Mengacu regulasi pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang korps penegak peraturan daerah disebutkan bahwa korps penegak peraturan daerah memiliki mandat untuk menjalankan peraturan daerah dan menyelenggarakan ketertiban publik serta keamanan masyarakat, sekaligus memberikan perlindungan kepada masyarakat. Dengan adanya regulasi tersebut, diharapkan agar para personel dapat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan optimal untuk berkontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan, menciptakan ketertiban sosial, dan kemajuan masyarakat secara efisien dan efektif.

Guna merealisasikan visi tersebut, kehadiran tenaga kerja dengan produktivitas tinggi mutlak diperlukan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja berperan sebagai faktor determinan dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dengan tenaga kerja yang kompeten cenderung meraih reputasi yang gemilang, sementara organisasi dengan tenaga kerja yang defisien akan mengalami kesulitan dalam memperoleh pengakuan publik. Sebagaimana diungkapkan oleh Sinungan (2000:133), “Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal utama dalam pembangunan nasional.”

Prestasi suatu entitas korporat dalam merealisasikan visi yang telah digariskan sangatlah bergantung pada kualitas *talent pool* yang dimiliki. *Talent pool* ini mencakup eksekutif puncak, manajer menengah, supervisor, serta staf

operasional. Performansi individu-individu dalam organisasi secara langsung berkorelasi dengan efektivitas keseluruhan organisasi.

Konsep kinerja individu dalam konteks organisasi merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok individu dalam suatu entitas, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil kerja ini diharapkan selaras dengan mandat dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, serta berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian objektif organisasi. Mengacu pada perspektif Mangkunegara (2012:9), kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari segi produktivitas semata, melainkan juga harus sejalan dengan norma-norma hukum, etika, dan moral yang berlaku.

Prestasi maksimal dari para anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya merupakan salah satu syarat utama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menilai faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Satpol PP Kota Surabaya. Berdasarkan kajian pustaka, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek psikologis individu, seperti motivasi, sikap, dan kemampuan, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, sistem remunerasi, dan kepemimpinan.

Menurut hasil wawancara oleh 5 pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, terdapat perbedaan kompensasi yang berbeda tergantung golongan diantaranya yaitu perbedaan gaji, insentif, serta tunjangan yang diberikan. Lingkungan kerja yang berubah-ubah bias di lapangan atau di kantor.

Terdapat ketidak stabilan disiplin kerja, dalam penggunaan atribut dan ketepatan waktu saat kembali dari tugas lapangan.

Sebagai institusi yang diberi wewenang untuk menjaga keamanan dan ketertiban umum, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya dituntut untuk selalu memberikan pelayanan publik berkualitas tinggi. Kedisiplinan kerja yang tinggi merupakan syarat mutlak bagi para personel Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang unggul tidak hanya akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi organisasi, tetapi juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi performa karyawan Satpol PP, dengan fokus pada variabel imbalan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan.

Menimbang signifikansi peran Satpol PP dalam memelihara ketertiban masyarakat, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menghitung tingkat pengaruh variabel bebas, seperti imbalan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan, terhadap variabel terikat, yaitu performa karyawan. Melalui evaluasi kuantitatif, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor determinan performa karyawan Satpol PP bertajuk **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Secara spesifik, kajian studi berikut akan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Adakah hubungan yang signifikan antara tingkat kompensasi yang diterima pegawai dengan kinerja yang ditunjukkan?
2. Sejauh mana kualitas lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan performa karyawan?
3. Bagaimana disiplin kerja memediasi hubungan antara variabel independen lainnya dengan performa karyawan?
4. Sejauh mana ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi performa karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berangkat dari kerangka teoretis yang telah dibangun, penelitian ini bertujuan untuk menguji kelayakan generalisasi teori-teori motivasi dan kinerja dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya, sehingga kajian ini ditujukan untuk mengetahui:

1. Sejauh mana teori harapan (expectancy theory) dapat menjelaskan hubungan antara kompensasi dan performa karyawan Satpol PP?
2. Bagaimana model karakteristik pekerjaan dapat mengungkapkan pengaruh kondisi kerja terhadap prestasi kerja pegawai?
3. Dapatkah konsep efikasi diri digunakan untuk menjelaskan kaitan antara kedisiplinan kerja dan prestasi kerja pegawai?

4. Seberapa kuat model regresi linier berganda dapat memprediksi performa karyawan mengacu variabel-variabel independen yang telah diidentifikasi?

1.4 Manfaat Penelitian

Kajian studi yang diimplementasikan diharapkan mampu bermanfaat secara teoritis dan praktis, seperti diantaranya:

1. Teoritis

- Bagi instansi terkait: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan sebagai landasan dalam merumuskan kebijakan peningkatan performa karyawan, khususnya terkait dengan optimalisasi sistem remunerasi, penataan lingkungan kerja, dan penegakan disiplin.
- Bagi komunitas akademik: Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dalam bidang personalia kapital, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik, serta membuka peluang untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas.

2. Praktis

- Bagi peneliti: Kajian studi berikut diharapkan dapat meningkatkan kompetensi peneliti dalam merancang dan melaksanakan penelitian kuantitatif, serta memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor determinan kinerja individu dalam organisasi.
- Bagi pihak eksternal: Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi para praktisi, konsultan, dan pembuat

kebijakan dalam merancang program-program pengembangan organisasi yang efektif.