

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu elemen yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas, keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (output) optimal.

Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Penilaian hasil kerja yang

baik dapat tercermin pada berhasilnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya (Wibowo, 2011). Sementara itu, Amir (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian organisasi. Pemberian kontribusi mendorong karyawan untuk mengeluarkan ide dan gagasan yang nantinya akan diterapkan untuk kemajuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah pemberdayaan (Dessler, 2015). Pemberdayaan berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam aktivitas mereka dalam perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi maju mundurnya perusahaan tersebut. Dengan demikian berarti mereka berkesempatan menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus terus menerus berupaya meningkatkan wawasan, kemampuan maupun keterampilan kerja para karyawan. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mewujudkan upaya tersebut, sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Nuraini, 2013).

Sutrisno (2016) Pemberdayaan ini akan terjadi apabila terjalin hubungan kebersamaan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dimana hal tersebut untuk mencapai tujuan

perusahaan yang lebih baik. Penelitian Nurahmawati *et al.* (2022) mengemukakan bahwa adanya rasa kepercayaan yang diberikan atasan kepada karyawan membuat karyawan menjadi lebih termotivasi, karena dengan diikut sertakan mereka dalam pengambilan keputusan maka ia akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga timbul dorongan untuk menjalankan tugas dan keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan lebih giat dan menjadi pendorong yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

Wewenang dan tanggung jawab yang diterima karyawan dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan mereka, sehingga hasil kerja yang mereka hasilkan beragam, kreatif dan inovatif serta bertambah pula kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan semakin baik. Hal ini menjadikan kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi lebih baik dan maksimal (Sinambela, 2016).

Menurut Melhem (2004) menyatakan pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Noe, et al. (2010) menyatakan dalam mempermudah pengembangan karyawan tentang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dilakukan melalui pelatihan.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang terletak di Provinsi Lampung. Munculnya permasalahan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung menjadi faktor yang sangat penting untuk diselesaikan karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah Provinsi Lampung. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pelayanan yang lebih baik.

Mengenai pemberdayaan karyawan, berikut merupakan jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang sudah dan belum melaksanakan pelatihan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Polisi Pamong Praja :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Yang Sudah dan Belum Mengikuti Pelatihan**

No	Bidang	Jumlah Pegawai (orang)		Jumlah (orang)
		Sudah Mengikuti Pelatihan	Belum Mengikuti Pelatihan	
1	Kepala Satuan	1	-	1
2	Sekretariat	28	30	58
3	Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah	64	62	126
4	Bidang ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat	134	132	346
5	Bidang Perlindungan Masyarakat dan Sumber Daya Aparatur	134	94	228
6	Bidang Sarana dan	60	62	102

	Prasarana			
	<b>Jumlah</b>	<b>421</b>	<b>374</b>	<b>795</b>

*Sumber : Dokumentasi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung tahun 2023.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang sudah mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Polisi Pamong Praja sebanyak 421 orang dan yang belum mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) Polisi Pamong Praja sebanyak 374 orang. Pelatihan yang diberikan disesuaikan berdasarkan bidang yang dikerjakan dan kebutuhan pada setiap departemen. Pegawai yang belum melaksanakan pelatihan akan kesulitan dalam menggunakan hal yang berbeda, seperti teknologi dan metode yang baru karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan wawancara pra survey yang dilakukan kepada salah satu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan yaitu para pegawai kurang memahami dan memiliki pengetahuan serta keterampilan untuk melakukan pekerjaan, kurang berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang terkait dengan pekerjaan, kurang memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan, kurang kebebasan untuk mengorganisir pekerjaan, dan tidak diberikan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian Priyatno (2022) selain pemberdayaan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi pegawai ingin mengerjakan pekerjaannya. Mas'ud (2010) mengemukakan bahwa kinerja

merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau motivasi dan disiplin sumber daya manusia. Kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Sementara faktor internal meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, disiplin dan motivasi Fahriana & Sopiha (2021). Sedangkan menurut Danim (2012) menyatakan bahwa hasil kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, kedisiplinan, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Asnawi (2012), dalam hal motivasi, pegawai yang mengembangkan diri dan juga kreatif berjiwa pemimpin dalam mengerjakan pekerjaannya dapat memotivasi diri sendiri dan juga pegawai lainnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, karena jika pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Mengembangkan organisasi untuk mencapai tujuannya perlu perhatian khusus dari pemimpin karena peran para pelaku organisasi akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi pra survey yang penulis lakukan mulai dari tanggal 19-30 Juni 2023, fenomena yang terjadi pada kebiasaan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang sering absen pada hari kerja yang tidak mencapai ketentuan yang telah diatur dalam peraturan,

sehingga pekerjaan yang semestinya dapat diselesaikan pada hari itu tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini terjadi karena masih banyak Aparatur Sipil Negara Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung yang belum memahami tugas dan prosedur kerjanya. Adanya perilaku pegawai yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan dalam kantor, pemimpin atau atasan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Berikut adalah tingkat absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Presentase Absensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung**

No	Tahun	Tanpa Keterangan/tahun		Lambat masuk/tahun		Pulang cepat/tahun	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	2021	213	26,79%	267	33,5%	281	35,34%
2	2022	405	50,94%	521	65,53%	411	51,69%

*Sumber : Rekapitulasi Absen Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung, 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung mengalami penurunan. Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan pada tahun 2021 sebanyak 213 orang atau sebesar 26,79%. Pegawai terlambat masuk kerja sebanyak 267 orang dengan persentase 33,5%. Pegawai pulang cepat sebanyak 281 orang dengan persentase 35,34%. Pada tahun 2022 pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan sebanyak 405 orang dengan persentase 50,94%. Pegawai terlambat masuk kerja sebanyak 521 orang dengan persentase 65,53%. Pegawai pulang cepat sebanyak 411 orang dengan persentase 51,69%.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pra survey pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung ditemukan

berberapa masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu kondisi ruangan kerja yang kurang memadai, pengelolaan lingkungan kerja kurang maksimal, para pegawai kurang berkomunikasi dengan baik, pegawai kurang melaksanakan pekerjaan dengan *teamwork*, merasa kurang dihargai oleh rekan kerja, pegawai kurang bebas untuk menyampaikan berpendapat untuk mengembangkan potensi diri agar bias lebih maju.

Kinerja karyawan membuat Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja. Berikut adalah tabel penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung tahun 2021-2022.

**Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Tahun 2021-2022**

Penilaian Kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah (orang)	Persentase	Jumlah (orang)	Persentase
Baik Sekali	267	34,71%	103	12,95%
Baik	317	39,87%	298	37,48%
Cukup	165	20,75%	202	25,4%
Kurang	46	5,78%	192	24,15%
Total	795	100%	795	100%

Sumber : Penilaian Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung pada tahun 2021 dengan predikat “Sangat Baik” sebanyak 267 orang atau sebesar 34,71%, tetapi pada tahun 2022 mengalami penurunan yakni 103 orang atau sebesar 12,95%. Pada tahun 2021 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dengan predikat “Baik” sebanyak 317 orang atau 39,87%, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan yakni 298 orang atau sebesar 37,48%. Pada tahun 2021 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi

Lampung dengan predikat “Cukup” sebanyak 165 orang atau sebesar 20,75%, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan yakni sebanyak 202 orang atau sebesar 25,4%. Pada tahun 2021 pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dengan predikat “Kurang” sebanyak 46 orang atau sebesar 5,78%, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan yakni sebanyak 192 orang atau sebesar 24,15%.

Permasalahan ini jelas bahwa faktor pemberdayaan dan motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tugas dan fungsi terkait penertiban pelanggaran peraturan daerah di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irwan & Sahrir, (2022) menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pemberdayaan karyawan seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Priyatno (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dengan hasil berbeda yang dilakukan Arifudin (2022) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk lebih jauh meneliti, menganalisa dan mengetahui lebih dekat tentang “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung?
3. Apakah pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian sejenis, sehingga penelitian berikutnya dapat menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini.

#### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Lampung.