

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintahan adalah organisasi kelompok yang diisi oleh orang-orang pilihan dan secara khusus untuk menjalankan fungsi pemerintahan dalam melayani rakyat. Aparat pemerintah adalah penggerak dan penentu jalan ke depan dari instansi pemerintahan. Peranan aparat pemerintah dalam menjalankan roda organisasi sangat menentukan baik buruknya *output* yang dihasilkan oleh instansi pemerintahan. Tujuan instansi pemerintahan dapat tercapai apabila aparat pemerintah mampu mengolah, menggerakkan, dan mendayagunakan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi pengingat untuk setiap instansi pemerintahan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia yang akan menjadi aparat pemerintah harus diperhitungkan secara matang matang oleh instansi pemerintahan, karena mengingat instansi pemerintahan bergerak langsung di bidang pelayanan publik. Aparat pemerintahan memiliki peran penting dalam penyediaan pelayanan publik sesuai dengan hukum. Menurut Pasal 1 Undang Undang Pelayanan Publik No. 25 Tahun 2009, pelayanan publik adalah rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan menurut peraturan perundang-undangan atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik bagi setiap masyarakat (Suandi, 2019). Oleh karena itu, instansi pemerintahan harus benar benar pintar memilih dan memilah sumber daya manusia berkualitas yang akan diamanahkan tugas untuk menjadi aparat pemerintah, karena disitulah inovasi inovasi terbaru untuk mencapai tujuan organisasi akan segera terwujud.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas sebagai pelaksana teknis di bawah naungan pemerintah daerah (Darmawan, 2019). Satuan Polisi Pamong Praja dalam Pasal 255 UU Pemda No. 23 Tahun 2014 secara khusus menyebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja

dibentuk untuk mengawasi peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, memelihara ketertiban dan ketentraman masyarakat, serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Pelaksanaan peraturan daerah dilakukan melalui mekanisme deteksi dini, preventif, persuasif dan penindakan sesuai tahapan SOP Satuan Polisi Pamong Praja, sebagaimana dalam keputusan Bupati Gresik.

Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik yang berlokasi di Jalan DR. Wahidin Sudiro Husodo No. 102, Karangturi, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik mempunyai 251 pegawai yang meliputi dua kategori status, yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari 112 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dilantik oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diberi tugas negara lainnya dan dibayar berdasarkan peraturan Undang Undang.
2. Tenaga Harian Lepas (THL) yaitu pegawai non ASN yang bekerja di lingkungan pemerintahan daerah dan diangkat oleh kepala perangkat daerah/bagian yang honorinya dibayar dengan APBD daerah pada masing masing SKPD/Bagian sejumlah 129 Pegawai.

Tabel 1. 1 Jenis Tugas dan Jabatan

Pegawai Negeri Sipil		Tenaga Harian Lepas	
Tugas dan Jabatan	Jumlah	Tugas dan Jabatan	Jumlah
Kasat Pol PP	1	Driver Kasat	1
Sekretaris Dinas	1	Staff Sekretaris	5
Kepala Bidang	3	Staff Bidang	7
Kepala Sub Bagian	2	Pengelola Kendaraan	2
Kepala Seksi	6	Petugas Kebersihan	4
Staff Sekretaris	7	URC	11
Staff Bid	20	Petugas Ketertiban	59
Koor URC	2	Pengamanan Rumah Dinas Bupati	12
Petugas Tindak Internal	11	Pengamanan Rumah Dinas Wakil Bupati	12
Regu Operasional	65	Anggota Regu Putri	16
Pengamanan Rumah Dinas Bupati dan Wakil Bupati	4		
Total	122	Total	129

Instansi pemerintahan daerah menggunakan THL agar dapat membantu melaksanakan tugas dan kewajiban dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Seperti halnya yang dikatakan oleh Han et al. (2009), untuk bertahan dari krisis keuangan, banyak perusahaan mengadopsi bentuk status pekerjaan baru seperti kerja sementara, kerja paruh waktu, dan *outsourcing* untuk mengurangi biaya dan memperkuat daya saing mereka. Walaupun pada dasarnya pekerjaan yang dilakukan sama dengan PNS pada umumnya, cuma yang membedakan THL jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Terlepas dari hubungan kepegawaian, baik sebagai PNS maupun THL, instansi berharap semua pegawai yang menjalankan tugas dan kewajiban agar dapat memaksimalkan kinerja terbaiknya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja pada hakekatnya meliputi sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan di masa lalu. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan hasil pekerjaan dengan baik. Pentingnya kinerja pegawai akan sangat menentukan kinerja instansi tersebut, apalagi instansi pemerintah daerah yang notabene bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat di daerah itu sendiri (Betteng et. al., 2017).

Perbedaan antara status PNS dan THL membuat paradigma baru di dalam dunia pekerjaan salah satunya pada instansi pemerintahan. Terdapat perbedaan mendasar antara PNS dan THL yang menyangkut berbagai aspek, antara lain kedudukan pegawai, tingkat keamanan kerja, orientasi karir. Beberapa aspek tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, baik PNS atau THL dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sopiah, 2008). Terdapat juga persamaan yang

didapatkan oleh PNS dan THL, contohnya seperti fasilitas kantor, perlakuan yang sama dari atasan dan rekan kerja serta beban tugas yang diberikan oleh instansi. Namun, PNS jauh merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja dibandingkan dengan THL yang mengalami kecemasan akan kehilangan pekerjaan (Sopiah, 2008). Hal ini dapat berkaitan dengan teori yang dikatakan Al & Anil (2016), yaitu adalah Teori Kognitif Sosial. Menurut teori ini, dijelaskan bahwa sikap terhadap pekerjaan mempengaruhi perilaku terhadap pekerjaan, dan bahwa kepuasan kerja dan kinerja saling berinteraksi. Teori ini menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Dengan demikian, organisasi harus lebih jeli memperhatikan aspek yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima karyawan dengan banyaknya imbalan yang seharusnya diterima. Locke (1968) juga mendefinisikannya sebagai reaksi emosional yang muncul dari apa yang telah mereka berikan kepada organisasi dan apa yang mereka harapkan dari organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada setiap orang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin besar pula kepuasan kerja pegawai tersebut (Saputra & Mulia, 2020). Luthans (2006) juga mengklaim bahwa salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji. Namun, menurut Herzberg, salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah status (posisi) di mana status tinggi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Sopiah, (2008) tentang permasalahan gaji dan status (posisi) pegawai. PNS memiliki keunggulan lebih besar dibandingkan THL. PNS mempunyai tunjangan yang meliputi gaji tetap, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, dll. Sedangkan, THL merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya karena statusnya tidak jelas dibandingkan dengan PNS yang mempunyai status yang jelas dan ditambah dengan tunjangan dari Instansi (Wahyuningtyas & Utami, 2018). Padahal tugas

dan kewajiban yang dikerjakan oleh THL sama dengan yang dikerjakan oleh PNS. Namun, THL tidak mendapatkan tunjangan dan jaminan status kepegawaian yang jelas seperti PNS. Disini peran instansi pemerintahan sangat vital guna merespon keluhan yang disampaikan oleh para pegawai serta memberikan motivasi dalam bentuk apapun agar pegawai dapat merasakan kepuasan saat bekerja yang akan berdampak terhadap kinerja mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya (Arif, 2012).

Robbins dan Coutler (2014) menjelaskan motivasi sebagai suatu proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan dipertahankan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia kerja, motivasi merupakan unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan. Karena motivasi adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan dan berhubungan dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhannya. Menurut Wijaya et. al., (2017), motivasi didefinisikan sebagai daya penggerak individu yang mendorongnya untuk bertindak karena ketegangan yang disebabkan oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi. Apabila karyawan merasa motivasi kerjanya cukup tinggi maka kinerjanya dapat ditingkatkan (Poetri et. al., 2020). Motivasi dapat memberikan energi yang mengarahkan seluruh potensi yang ada, menimbulkan keinginan yang tinggi dan mulia serta meningkatkan kegairahan dan keterpaduan. Motivasi karyawan dapat berupa gaji, promosi dan lain-lain. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Hazra et. al., (2015), semakin banyak perusahaan dari semua ukuran besar, menengah atau kecil yang menawarkan insentif dan penghargaan berbasis kinerja agar staf mereka tetap termotivasi.

Perbedaan PNS dan THL tetap mencuri perhatian sebagian masyarakat. THL yang telah bekerja bertahun-tahun tidak memiliki jaminan dari instansi untuk mendapatkan kesempatan langsung menjadi PNS. Hal tersebut berdampak terhadap ketidakjelasan di masa depan nya dan juga terhambatnya peluang karir yang lebih maju, selain itu penerimaan upah dan tunjangan lain pun tidak sebesar PNS. Namun, dugaan mengenai kurangnya kepuasan THL tersebut bisa saja dapat membangkitkan motivasinya untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan apa yang diinginkannya. Sedangkan, PNS merasa tenang dalam bekerja karena

statusnya yang sudah sebagai PNS sehingga membuat dirinya tersebut mempunyai jenjang karir yang jelas serta upah dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan THL. Akan tetapi, dugaan mengenai kepuasan yang dirasakan oleh PNS tersebut bisa saja dapat menurunkan motivasinya untuk bekerja karena telah merasa sudah mendapatkan semuanya yang akan berdampak terhadap kinerjanya. Sementara tugas dan kewajiban yang dikerjakan serta perintah dari atasan yang diterima PNS sama dengan THL.

Dasar pemikiran penulis melakukan penelitian dengan judul ini adalah kajian-kajian teoritis dan empiris yang meneliti tentang variabel variabel tentang Kepuasan kerja, Motivasi kerja serta Kinerja PNS dan THL, antara lain; hasil penelitian dari (Hidayah & Tobing, 2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lain motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan. Lalu, hasil penelitian dari (Sasono & Razikin, 2022), menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Harian Lepas pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik?

4. Apakah terdapat perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja dari PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
4. Untuk menganalisis perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja dari PNS dan THL pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan landasan dalam menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PNS dan THL Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.
2. Manfaat praktis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan sumbangan pengetahuan serta menambah khazanah keilmuan sekaligus berpartisipasi aktif dalam pengembangan pemikiran bagi mahasiswa serta diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai rujukan penelitian mengenai topik pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS dan THL serta juga dapat menjadi referensi bagi kalangan akademik dalam menambah wawasan pengetahuan.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu hanya melakukan observasi pada PNS dan THL yang mempunyai tugas dan jabatan pada Bagian Operasional atau Petugas Ketertiban pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Alasan hanya dilakukan batasan penelitian adalah karena PNS dan THL mempunyai banyak jenis tugas dan jabatan yang berbeda beda dan jika seluruh pegawai dibandingkan maka akan memunculkan data yang rancu. Dengan demikian, observasi hanya dilakukan kepada PNS dan THL yang mempunyai tugas dan jabatan pada Bagian Operasional atau Petugas Ketertiban pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

