

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia berperan sebagai pendorong utama dalam memastikan keberadaan dan perkembangan suatu organisasi. Setiap instansi atau organisasi perlu memiliki strategi untuk mempertahankan, meningkatkan, dan meraih hasil yang diharapkan. Menurut Susanto, (2019:20) Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang berperan sebagai modal utama dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian penting untuk menjadikan Sumber daya manusia agar menjadi kompeten dan unggul didalam bidangnya masing-masing, hal ini akan berdampak pada aktivitas perusahaan. Tujuan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan pemahaman yang diperlukan untuk menganalisis dan mengatasi berbagai masalah manajerial, terutama dalam konteks organisasi.

Manajemen adalah perpaduan antara ilmu dan seni yang mengatur proses pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya lain secara efisien, efektif dan produktif dalam suatu proses di instansi atau organisasi, yang dilakukan secara optimal dan terarah guna mencapai tujuan yang diinginkan Dikemukakan oleh V. Rivai (2010:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi sebagai pendekatan strategis yang terintegrasi dalam Mengatur sumber daya berharga organisasi, yaitu para individu yang bekerja di dalamnya, baik secara personal maupun kolaboratif untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi Dikemukakan oleh Riniwati, (2016:2)

Perencanaan, Pengorganisasian, Pemberian kompensasi, pengitegrasian, pengitegrasian, pemeliharaan, disiplin dan pemberhentian tenaga kerja yang tergolong sebagai fungsi MSDM. Agar fungsi SDM dapat terlaksana secara maksimal dibutuhkan sdm yang berkualitas, kompeten dan adanya kompetensi. Kompetensi seorang individu merupakan kemampuan dibidang pengetahuan dan ciri dari sdm itu sendiri berupa ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas dan jabatan dilingkungan pekerjaan.

Kompetensi memainkan peran krusial dalam performa Pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Kompetensi sendiri merupakan kapasitas dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab, yang pada dasarnya berasal dari keahlian dan wawasan yang dimiliki seseorang dan dipengaruhi oleh sikap kerja sesuai dengan kewajiban pekerjaannya tersebut. (Wibowo, 2018: 271). Kompetensi kerja merujuk pada kemampuan seseorang yang selaras dengan wawasan, keahlian, dan etos kerja terhadap standar yang telah ditetapkan. Pengembangan kompetensi sangat penting, terutama bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi baik, sehingga dapat menjalankan tugas dan jabatan dengan

efektif dan efisien. Kompetensi termasuk karakteristik yang berkaitan dengan efisiensi kerja individu yang didasarkan pada hubungan sebab-akibat dengan kriteria tertentu sebagai acuan dalam (Arief, 2022:7).

Polisi Pamong Praja Jambi mengikuti alur sejarah nasional Satpol PP yang dimulai 3 Maret 1950 di Yogyakarta, dibentuk untuk menegakkan ketertiban daerah, mengalami perubahan nama dari Polisi Pamong Praja menjadi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) seiring perkembangan UU Pemerintahan Daerah (UU No. 5/1974, UU No. 22/1999, UU No. 32/2004) untuk memperkuat peranannya sebagai perangkat daerah membantu kepala daerah menegakkan Perda dan ketertiban umum, termasuk di Jambi sebagai bagian dari perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota.

Pemerintah menetapkan kebijakan pada bidang pengembangan kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara atau PNS di semua jenjang pemerintahan, dicantumkan kedalam Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satpol PP, serta Permendagri Nomor 17 Tahun 2019 dan Permendagri Nomor 32 Tahun 2019 yang mengatur pengembangan kompetensi teknis dan karir, menegaskan bahwa Satpol PP PNS wajib memenuhi kompetensi pemerintahan dan teknis melalui pendidikan/pelatihan untuk menjalankan tugas penegakan Perda, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat, dengan pengembangan karir melalui manajemen karir dan rencana kompetensi tahunan.

Namun, kompetensi individu tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi

merupakan sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggotanya. Menurut Robbins dan Judge (2015:355), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi, bagaimana keputusan dibuat, serta bagaimana organisasi beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara keseluruhan dari seseorang pegawai berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Menurut (Mangkunegara 2017:67), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, kinerja bukan sekadar pencapaian target kerja, namun mencakup aspek perilaku kerja dan kontribusi terhadap organisasi.

Dengan demikian, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja kota Jambi. Penelitian ini menjadi penting mengingat peran Satuan polisi pamong praja kota jambi yang krusial dalam mendukung pelaksanaan fungsi pemerintahan daerah, terutama dalam menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Adapun Jumlah pegawai pada kantor Satpol PP kota jambi dalam lima tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Satpol PP Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Persentasi
2020	55	-
2021	50	(9,09)
2022	50	-
2023	52	4
2024	52	-

Sumber ; Kantor Satpol PP Kota Jambi, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil pada Kantor Satpol PP Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020 jumlah PNS adalah 55 orang, pada tahun 2021 jumlah PNS mengalami penurunan sebanyak 55 orang dan menjadi 50 orang atau mengalami penurunan sebesar 9,09%, pada tahun 2022 jumlah PNS menetap sebanyak 50 orang, pada tahun 2023 jumlah PNS mengalami kenaikan sebanyak 50 orang menjadi 52 orang atau mengalami kenaikan sebesar 4% dan pada tahun 2024 jumlah PNS masih menetap sebanyak 52 orang.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, Selain jumlah pegawai, tingkat pendidikan juga memengaruhi kompetensi dan kinerja yang dihasilkan. Pendidikan terakhir pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemampuan individu didalam menjalankan tugas yang bedasarkan pada keterampilan dan ilmu pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang baik berlandaskan kepada aturan dan kewajiban

merupakan definisi kompetensi menurut Wibowo (Aulia, 2021). Adapun tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir Adalah:

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Pegawai pada Kantor Satpol PP Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	SMA (Orang)	DIII	S1 (Orang)	S2 (Orang)	Jumlah (Orang)
2020	23	1	24	7	55
2021	22	-	21	7	50
2022	22	-	21	7	50
2023	22	-	23	7	52
2024	22	-	23	7	52

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja kota Jambi, Tahun 2025

Bedasarkan tabel 1.2 diatas merupakan perkembangan tingkat pendidikan pegawai negeri sipil pada Kantor Satpol PP Kota Jambi tahun 2020-2024, Dimana masih adanya pegawai dengan Tingkat Pendidikan SMA. Dari tingkat pendidikan dapat mengukur kualias SDM dan akan menentukan hasil kerja dari sumber daya manusia tersebut.

Setiap pegawai berhak untuk mengembangkan diri, menambah ilmu, meningkatkan kompetensi dan mencari potensi dalam diri yang semakin optimal didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan menjadi lebih professional dalam melaksanakan suatu kegiatan. Berikut ini merupakan data pelatihan yang diikuti oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Satpol PP Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.3
Pelatihan Pegawai Fungsional pada Kantor Satpol PP Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pegawai yang mengikuti pelatihan	Realisasi Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Presentase (%)
2020	55	11	10	90,9
2021	50	10	8	80
2022	50	13	12	92,3
2023	52	15	12	80
2024	52	16	14	87,5

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja kota Jambi, Tahun 2025

Pada tabel 1.3 yaitu pelatihan fungsional terlihat bahwa realisasi pegawai yang mengikuti pelatihan masih ada tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Presentase dari pelatihan mengalami fluktuasi. Setiap tahunnya ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Adapun pelatihan teknis pada pegawai satuan polisi pamong praja kota jambi sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pelatihan Pegawai Teknis pada Kantor Satpol PP Kota Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Target Pegawai yang mengikuti pelatihan	Realisasi Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	Presentase (%)
2020	55	39	35	89,7
2021	50	36	32	88,9
2022	50	38	36	94,7
2023	52	42	41	97,6
2024	52	40	37	92,5

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja kota Jambi, Tahun 2025

Pada tabel 1.4 yaitu pelatihan teknis juga terlihat bahwa realisasi pegawai yang mengikuti pelatihan masih ada tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Presentase dari pelatihan mengalami fuktiasi. Setiap tahunnya ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dari data yang ada dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada Pegawai Kantor negeri sipil pada Kantor Satpol PP Kota Jambi belum optimal dengan adanya yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan yang seharusnya.

Budaya organisasi ialah kebiasaan dan nilai yang dipegang bersama oleh suatu organisasi, dengan tujuan dalam meningkatkan kualitasnya. Budaya organisasi jelas memiliki peran sebagai salah satu faktor penentu pencapaian suatu organisasi, di mana kualitas organisasi dapat dinilai dari budaya yang diterapkan di dalamnya. Dalam sebuah organisasi atau instansi, budaya organisasi sering kali berkaitan kepada prinsip, aturan, sikap, dan etika kerja yang dianut secara kolektif oleh seluruh

anggota. Elemen-elemen ini berperan sebagai pedoman dalam mengontrol perilaku, pola pikir, serta cara mereka bekerja sama dan berinteraksi terhadap lingkungan yang sudah ada. Budaya organisasi mencakup norma dan nilai yang secara tidak sadar diikuti anggota organisasi. Luthans dalam Muis, et al., (2018:13).

Kesadaran diri dalam bekerja juga termasuk budaya organisasi, mengembangkan diri serta menaati aturan aturan yang telah ditetapkan. Adapun data budaya organisasi pada satuan polisi pamong praja kota jambi.

Tabel 1.5
Budaya Organisasi pada Satuan polisi pamong praja Kota Jambi
Tahun 2025

No	Pertanyaan	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah
Kesadaran Diri							
1.	Saya memiliki sikap kesadaran diri dalam bekerja	-	-	-	7	3	10
2.	Saya berusaha dalam mengembangkan diri dan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja	-	-	2	7	1	10
3.	Saya mengikuti aturan yang ada selama bekerja	-	-	-	6	4	10
Keagresifan							
4.	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan	-	-	1	7	2	10
5.	Saya menetapkan rencana dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	2	7	1	10
Kepribadian							
6.	Adanya sikap saling menghormati antara satu sama lain	-	-	-	8	2	10

7.	Saya menerapkan sikap saling menghormati dan menerima adanya perbedaan pendapat	-	-	-	9	1	10
Performa							
8.	Kualitas merupakan prioritas utama dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	2	8	-	10
9.	Saya melakukan inovasi dalam hal baru	-	-	2	6	2	10
10.	Saya bekerja secara efektif dan efisien	-	-	1	7	2	10
Orientasi Tim							
11.	Setiap permasalahan yang timbul selalu diselesaikan dengan baik oleh setiap anggota tim kerja	-	-	-	9	1	10
12.	Saya mampu bekerja sama dengan seluruh rekan kerja yang ada dalam tim kerja.	-	-	1	8	1	10

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja kota Jambi, Tahun 2025

Tabel 1.5 ini mencerminkan penilaian responden terhadap beberapa dimensi utama budaya organisasi yang diterapkan di kantor satuan polisi pamong praja kota jambi. Pada dimensi Kesadaran Diri, responden menilai sejauh mana mereka memahami peran, tanggung jawab, serta kemampuan diri dalam menjalankan tugas. Dimensi Keagresifan menggambarkan penilaian terhadap inisiatif, keberanian mengambil tindakan, dan kemampuan merencanakan pekerjaan secara mandiri. Selanjutnya, dimensi Kepribadian dinilai dari sikap saling menghormati, kemampuan menerima perbedaan, serta hubungan interpersonal antar pegawai. Pada dimensi Performa, responden menilai orientasi organisasi terhadap kualitas, inovasi, serta efektivitas dan efisiensi kerja. Terakhir, dimensi Orientasi Tim mencerminkan

bagaimana kerja sama, penyelesaian masalah bersama, dan koordinasi antar anggota tim dijalankan dalam organisasi.

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang menjadi pedoman bagi perilaku individu dalam lingkungan kerja. Setiap individu akan merasakan budaya organisasi secara berbeda sesuai dengan nilai, persepsi, serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Semakin tinggi kesesuaian budaya organisasi dengan nilai - nilai pribadi pegawai, maka semakin positif persepsi dan sikap mereka terhadap budaya tersebut. Sedangkan, Budaya organisasi fokus utamanya ada pada nilai dan etika yang dipegang oleh anggota organisasi, yang berfungsi untuk menggerakkan individu dalam mengambil Keputusan dan bertindak yang akan dianggap dapat diterima oleh organisasi (Khaeruddin, 2022). Pengaruh budaya organisasi juga memengaruhi kinerja pegawai, karena budaya tersebut berdampak pada cara berpikir dan bertindak pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja mengacu pada sejauh mana seseorang melaksanakan perannya dalam mendukung dan menerapkan pendekatan organisasi, baik dalam meraih target yang berkaitan dengan peran individu maupun dalam menunjukkan kompetensi yang dianggap sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Wachidah & Luturlean, 2019). Kinerja pekerja diukur berdasarkan seberapa efektif pegawai melaksanakan peran dan kewajiban dalam kurun batas waktu yang ditentukan (Lutfiyah dan Hening Widi Oetomo, 2020). Adapun data perbandingan realisasi kinerja dan target Kantor

pegawai Satpol PP Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir dari tahun 2020-2024 ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.6
Target dan Realisasi Capaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kota Jambi Periode 2020 – 2024

Tahun	Program kerja	Target (%)	Realisasi (%)
2020	- Program Peningkatan Keamanan Dan Kenyamanan Lingkungan	100	93
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	91
	- Program Penegakan Perda	100	97
2021	- Program Peningkatan Keamanan Dan Kenyamanan Lingkungan	100	89
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	90
	- Program Penegakan Perda	100	94
2022	- Program Peningkatan Keamanan Dan Kenyamanan Lingkungan	100	96
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	92
	- Program Penegakan Perda	100	99
2023	- Program Peningkatan Keamanan Dan Kenyamanan Lingkungan	100	93
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	95
	- Program Penegakan Perda	100	97
2024	- Program Peningkatan Keamanan Dan Kenyamanan Lingkungan	100	96
	- Program Peningkatan Ketertiban dan Keamanan	100	95
	- Program Penegakan Perda	100	98

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja kota Jambi, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.6 diatas bahwa dapat diketahui untuk persentase pencapaian target kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan. Masih terdapatnya pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi yang dapat berpengaruh pada ketepatan penyelesaian pekerjaan serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian tentang Kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai satpol PP yang dituangkan dalam bentuk tulisan berjudul : **Pengaruh Kompetensi dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kota Jambi.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Jumlah pegawai negeri sipil pada kantor satuan polisi pamong praja mengalami fluktuasi dalam 5 tahun terakhir. Terjadinya penurunan pada tahun 2021 – 2022.
2. Berdasarkan data tingkat pendidikan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Jambi, sebagian besar masih berpendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA).
3. Berdasarkan data pelatihan fungsional dan teknis pada kantor Polisi Pamong Praja kota jambi setiap tahunnya masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sesuai kebutuhan yang ditetapkan oleh kebijakan kantor. Presentase dari pelatihan fungsional dan teknis mengalami fluktuasi.

4. Berdasarkan data Kinerja pegawai pada Satuan yang belum mencapai target kinerja yang telah ditentukan, sehingga kinerja kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi belum sepenuhnya optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah berlaku yang di paparkan sebelumnya, Penelitian ini akan berfokus pada beberapa isu utama yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran kompetensi, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitisn ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diharapkan :

1. Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor satuan polisi pamong praja (SATPOLPP) kota jambi.
2. Secara praktik, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacans untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja anggota dilingkungan SATPOLPP kota jambi.
3. Diharapkan temuan studi ini dapat memperkaya literatur ilmiah dan menjadi acuan bagi penelitian masa depan, serta memberikan wawasan berharga bagi organisasi-organisasi yang menghadapi permasalahan sejenis dalam konteks yang berbeda.